

# Onnellinen tuottaja

Työhyvinvointi elokuva- ja TV-tuottajan ammatissa

Claudia Fleege

Aalto-yliopiston taiteiden ja suunnittelun korkeakoulu

ELO Film School Finland

Elokuva- ja televisiotuotannon koulutusohjelma

Taiteen kandidaatti

Opinnäytetyö

2020

# Opinnäytteen tiivistelmä

Tekijä	Claudia Fleege
Otsikko	Onnellinen tuottaja - Työhyvinvointi elokuva- ja tv-tuottajan ammatissa
Sivumäärä	29 sivua + liite
Aika	21.4.2020
Tutkinto	Taiteen kandidaatti
Koulutusohjelma	ELO Film School Finland, Elokuva- ja televisiotuotanto
Opinnäytteen muoto	Kirjallinen
Opinnäytteen ohjaaja	Anna Heiskanen, Laitosjohtaja, Lehtori
Avainsanat	Työhyvinvointi, elokuva- ja televisiotuotanto, yrittäjäyys, freelancer, työntekijä

Elokuva- ja tv-tuotantoalaa on viime vuosina julkisesti mediassa kritisoitu sen epäterveellisistä työolosuhteista. Elokuva ja televisio-tuotantoalan työhyvinvoinnista vastaa suurimmaksi osin elokuva- ja televisio tuottajat. Sen lisäksi, että he vastaavat työntekijöidensä työhyvinvoinnista, heidän täytyy huolehtia myös omasta työhyvinvoinnista.

Tämä opinnäytetyö pyrkii selvittämään, miten suomalaiset elokuva- ja TV-tuotantoalan tuottajat pystyvät vaikuttamaan omaan työhyvinvointiin. Uskon, että onnellisella tuottajalla on optimaaliset työkalut hyvien työolosuhteiden rakentamiselle, joten tuottajan onnellisuus edistää koko alan onnellisuutta. Tässä opinnäytetyössä tunnistetaan tärkeimmät tekijät jotka vaikuttavat työhyvinvointiin ylipäänsä ja sopeutan ne elokuva- ja tv-tuottajan ammattiin. Tutkin tuottajien työhyvinvointia kolmessa eri tuottaja-tyyppi kategoriassa: palkallinen työntekijä tuottaja, freelancer tuottaja ja yrittäjä tuottaja. Näiden eri tuottajatyypin työhyvinvointiin liittyvät samankaltaisuudet ja eroavaisuudet verrataan keskenään.

Tätä opinnäytetyötä varten tein kvalitatiivisen tutkimuksen ja sen pääasiallisen lähdemateriaali on viiden suomalaisen elokuva- ja TV tuottajan vastauksia heille lähetettyyn puolistrukturoituun kyselylomakkeeseen. Kysely sisälsi sekä monivalintakysymyksiä valmiilla vastausvaihtoehdoilla että laadullisia, avoimia kysymyksiä. Tarvittaessa esitin lisäkysymyksiä vastaajille. Tutkimuksen muu lähdemateriaali on työhyvinvoinnin sekä elokuva- ja TV-tuotantoalan tutkimuksia, kirjallisuutta ja artikkeleita. Analysoin materiaalia vertailun ja tematisoinnin avulla.

Elokuva- ja tv-tuottajien työhyvinvointi perustuu työn monipuolisuuteen ja kehittävytyteen, itsenäisyyteen, merkittävyyteen, stressiin, työrooliin ja tavoitteisiin, päätösvaltaan, työaikoihin, työyhteisöön, oikeudenmukaisuuteen, luotamukseen, palautteeseen, yksinäisyyteen, organisaation tukeen sekä palkkaan ja elämään töiden ulkopuolella. Tutkimuksen tulokset viittaavat siihen, että tuottajien työhyvinvoinnissa on samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia riippuen siitä, ovatko he palkallisia työntekijöitä, freelancereita tai yrittäjiä. Mikään tuottaja-tyyppi kategorioista ei ollut selkeästi toista parempi. Tuottaja vaikuttaa omaan työhyvinvointiin valitsemalla itselleen sopivimman metodin tuottamiselle. Jotta tuottaja voi valita itselleen parhaimman metodin täytyy hänen osata erottaa eri tuottaja-tyyppi kategorioiden samankaltaisuudet ja eroavaisuudet sekä tuntee itsensä, tiedostaa oman elämäntilanteensa ja osata identifoida henkilökohtaisia- ja uraan liittyviä tavoitteitaan. Vaikka elokuva- ja tv-tuotantoala on saanut kritiikkiä sen epäterveellisistä työolosuhteista, on tutkimustulokseni osoittanut, että tuottaja voi löytää onnellisuuden työnsä parissa. Elokuva- ja tv-tuottajan onnellisuus syntyy ennen kaikkea siitä että hän pääsee toteuttamaan itsensä ja jättämään maailmaan lähtemättömän vaikutuksen.

## Sammandrag av examensarbetet

Författare	Claudia Fleege
Titel	Den lyckliga producenten - Arbetsvälbefinnande inom film- och tv-producentens yrke
Sidantal	29 sidor + bilaga
Datum	21.4.2020
Utbildning	Konstkandidat
Utbildningsprogram	ELO Film School Finland, Film- och tv-produentskap
Format	Skriftligt
Arbetets handledare	Anna Heiskanen, Head of Department, Lektor
Nyckelord	Arbetsvälbefinnande, film- och tv-produentskap, entreprenörskap, freelance, arbetare

Film- och tv-branschen har under de senaste åren kritiserats offentligt i medierna gällande dess ohälsosamma arbetsomständigheter. De ansvariga för så gott som hela film- och tv-branschens arbetsvälbefinnande är film- och tv-producenterna. Förutom att de är ansvariga för sina arbetstagares välbefinnande i arbetet, ansvarar de därtill även för sitt eget välbefinnande.

Detta examensarbete syftar till att ta reda på hur finska film- och tv-producenter kan påverka sitt eget arbetsvälbefinnande. Jag tror på att en lycklig producent har de optimala verktygen för att bygga goda arbetsomständigheter runtomkring sig, därmed gynnar producentens lycka hela branschens lycka. I examensarbetet identifierar jag de viktigaste faktorerna som har en påverkan på arbetsvälbefinnande överlag och anpassar de faktorerna till film- och tv-producentens yrke. Film- och tv-producenternas arbetsvälbefinnande granskas ur tre olika producent-typ kategorier: fastanställd producent, freelancer producent och företagarp producent.

Jag utförde forskningen som en kvalitativ undersökning vars huvudsakliga källmaterial var svar givna av fem finska film- och tv-producenter på ett semistrukturerat frågeformulär. Formuläret innehöll slutna flervalsfrågor samt öppna, kvalitativa frågor. Vid behov ställde jag separata tillägsfrågor. Annat källmaterial för undersökningen var forskning, litteratur och artiklar gällande film- och tv-branschen samt studier inom arbetsvälbefinnande. Jag analyserade källmaterialet med hjälp av jämförelse och tematisering.

Film- och tv-producentens arbetsvälbefinnande påverkas utav arbetets mångsidighet och utvecklingsmöjligheter, självständighet, meningsfullhet, stress, arbetsroll och mål, beslutsbefogenhet, arbetstid, arbetsgemenskap, rättvisa, tillit, feedback, ensamhet, organisatoriskt stöd samt lön och fritid. Undersökningens resultat tyder på att det finns både likheter och olikheter inom producentens arbetsvälbefinnande beroende på om producenten är fastanställd, freelancer eller företagare. Ingen utav producent-typ kategorierna är överlägsen de andra. För att film- och tv-producenten skall kunna påverka sitt eget arbetsvälbefinnande, bör producenten välja ifall hen vill producera som fastanställd, freelancer eller företagare. Producenten kan ta det mest gynnsamma beslutet genom att kunna urskilja likheterna och olikheterna emellan kategorierna samt känna igen sin egen personlighet, vara medveten om ens livssituation och kunna identifiera sina personliga- och karriärmässiga mål. Trots att film- och tv-branschen har fått kritik för sina ohälsosamma arbetsomständigheter, påvisar min undersökning att producenterna inom branschen kan uppnå lycka inom arbetet. Film- och tv-producentens lycka framkallas först och främst genom självförverkligande och möjligheten att kunna lämna ett outplåligt intryck på världen.

## Thesis summary

Author	Claudia Fleege
Title	The Happy Producer - Wellbeing at work for a film and TV producer
Number of Pages	29 pages + appendix
Date	21.4.2020
Degree	Bachelor of Arts
Degree Programme	ELO Film School Finland, Film and TV Producing
Thesis format	Written
Thesis supervisor	Anna Heiskanen, Head of Department, Lecturer
Key words	Wellbeing at work, film- and tv-production, entrepreneurship, freelance, worker

The film- and TV industry has during the last few years received public criticism in the medias for its unhealthy working conditions. The ones who are mainly responsible for wellbeing at work in the film- and TV industry are the film- and TV producers. They take care, not only of the wellbeing of their employees, but their own wellbeing as well.

This Bachelor's thesis aims to identify how film and TV producers can affect their own wellbeing at work. I believe a happy producer has the optimal tools to build good working conditions for others, therefore happy producers promote better working conditions for the whole industry. In this thesis, I identify the most important factors that affect wellbeing at work generally and apply those factors to the film- and TV-producer's profession. I examine the wellbeing of producers in three different categories: paid employee producer, freelancer producer and entrepreneur producer. The differences and similarities of the producer types and their possibilities to affect their wellbeing at work is compared in this thesis.

This thesis is based on a qualitative study and its main source material are answers given by five Finnish film- and TV producers to a half-structured questionnaire sent to them. The questionnaire included both multiple choice questions and qualitative, open-ended questions. I elaborated on the answers with further questions if necessary. Additional source materials used were studies, literature and articles concerning wellbeing at work and the film- and TV industry. I analysed the material using comparison and thematisation.

The film- and TV producer's wellbeing at work is affected by the versatility of work and improvement possibilities, independency, meaningfulness, stress, role and goals, decision making power, working time, communality, fairness, trust, feedback, loneliness, organisational support as well as salary and life outside of work. The study shows that there are both similarities and differences in the producer's wellbeing depending on if they are a paid employee, freelancer or entrepreneur. None of the categories were superior to the others. To be able to affect their own wellbeing at work, the producers have to decide if they want to produce as paid employees, freelancers or entrepreneurs. They can choose the best method for themselves if they can separate the similarities and differences in between the different categories and know their own personality, be aware of their own life situation and can identify their own personal- and career goals. Even though the film- and TV industry has received criticism for its unhealthy working conditions, my study shows that producers can find happiness through their work. The film- and TV producer's happiness is caused first and foremost through self-fulfilment and the possibility to leave an indelible impression on the world.

## Sisällys

1	Johdanto	5
2	Tutkimusmenetelmät	6
3	Keskeiset käsitteet	7
	3.1 Elokuva ja TV tuottaja	7
	3.2 Elokuva- ja TV tuotantoala	7
	3.3 Tuottajatyypit	9
	3.3.1 Tuottajatyypit I : Palkallinen työntekijä	9
	3.3.2 Tuottajatyypit II: Freelancer	10
	3.3.3 Tuottajatyypit III: Yrittäjä	10
4	Työhyvinvointi	11
	4.1 Tehtävää koskevat työn voimavarat	13
	4.1.1 Monipuolisuus ja kehittävyys	13
	4.1.2 Itsenäisyys	14
	4.1.3 Merkityksellisyys	14
	4.1.4 Stressi	15
	4.2 Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat	16
	4.2.1 Rooli ja tavoitteet	16
	4.2.2 Päätösvalta	17
	4.2.3 Työaika	17
	4.3 Työn sosiaaliset voimavarat	18
	4.3.1 Työyhteisö	18
	4.3.2 Oikeudenmukaisuus	19
	4.3.3 Luottamus	20
	4.3.4 Palaute	21
	4.3.5 Yksinäisyys	21
	4.4 Organisatoriset työn voimavarat	22
	4.4.1 Organisaation tuki	22
	4.4.2 Palkka	23
	4.4.3 Elämä töiden ulkopuolella	24
5	Yhteenveto	25
	Lähteet	29
	Liite 1. Haastattelujen kysymysrunko	30

## 1. Johdanto

Elämme kevättä vuonna 2020, aikaa jolloin yhteiskunta ja sen ihmiset on pakotettu väistämään leviävän pandemian tieltä. Ei kovinkaan kauan ennen maailmanlaajuisen kriisin laukeamista, Suomen hallitus uudistui historialliseen tapaan ja Suomi valittiin UN:n toimesta kolmatta kertaa maailman onnellisimmaksi maaksi. (Kale, 2020) Mitä tulee ihmis-oikeuksiin, tasa-arvoon, onnellisuuteen ja hyvinvointiin, meillä tuntui menevän melko hyvin. Joku voisi ihmetellä, miksi koen tarpeelliseksi kirjoittaa opinnäytettä työhyvinvoinnista maailman onnellisimmassa maassa. Onnellisuuden kokeminen ja sen tavoitteleminen on yksi elämäni päivittäisistä päätehtävistä. Kouluttautuminen elokuva- ja TV tuottajan ammattiin on edustanut sitä, unelmien tavoittelemista ja onnen saavuttamista myös työn parissa. Opiskelujen ja töiden kautta olen hiljalleen tutustunut alaan paremmin ja ymmärtänyt, ettei alalle pääseminen ole itsessään tae onnellisuuden saavuttamiselle. Meidän ala on kuten monet muutkin; täynnä heikkouksia ja vahvuuksia. Niinpä onnellisuuden saavuttaminen työn parissa vaatii hyvän yhdistelmän erilaisia elementtejä, mieluiten sellaisen joka maksimoi alan vahvuuksien ja minimoi alan heikkouksien läsnäolon. Halusin tämän opinnäytetyön avulla paneutua tarkemmin tähän aiheeseen ja mahdollisesti selkeyttää itselleni, millaisilla elementeillä lähdän viemään omaa uraani alalla eteenpäin.

*Jos yksittäisen ihmisen ainoa mahdollisuus vaikuttaa omiin työolosuhteisiinsa ja työhyvinvointiinsa on vaihtaa alaa, olemme alana syvemmällä suossa kuin haluamme itsekään uskoa.*

*Tälle alalle tullaan suurin toivein ja korkein odotuksin, ja monilla alan raadollisuus iskee vasten kasvoja kuin märkä rätti. (Viertola, 2019)*

Vuodesta 2017 on kulunut vasta kolme vuotta, mutta lyhyen ajan puitteissa elokuva- ja TV-tuotantoala on aiempaan nähden ehtinyt kehittyä eksponentiaalisesti. Alan ongelmakohtiin ruvettiin puuttumaan todenteolla, kun useat alalla työskennelleet henkilöt paljastivat joutuneensa Harvey Weinsteinin seksuaalisen häirinnän kohteiksi. (Kantor & Twohey, 2017) #MeToo ilmiö sai alkunsa ja sen seurauksena myös suomalaiset näyttelijät ja alalla työskennelleet kertoivat julkisesti omista kokemuksistaan. Tilanne ei näyttänyt täälläkään kovin hyvältä. (Rigatelli, 2018) Kotimaisen elokuva ja TV-tuotantoalan haastavista työolosuhteista alettiin käymään julkista keskustelua aiempaa avoimemmin muunmuuassa kirjojen, paneelikeskustelujen, seminaarien ja lehtiartikkeleiden avulla. Nyt käsillämme on jo Työturvallisuuskeskuksen julkaisema Elokuv- ja TV-tuotantoalan työsuojeluopas. (Työturvallisuuskeskus, 2019) Ollaan tultu pisteeseen, jossa näistä tapahtumista, keskusteluista ja oppaista kertynyt oppi laitetaan alalla käytäntöön.

Elokuv- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnista ja työsuojelusta vastaa alan työnantajat, joista suurin osa ovat tuottajia. Heillä on alan muihin tekijöihin verrattuna paljon määräysvaltaa, mutta kantavat myös sitä suuremmin vastuuta. (Työturvallisuuskeskus) En tule tässä opinnäytetyössä keskittymään sen työn tutkimiseen, jota tuottajat tekevät alaistensa työhyvinvoinnin puolesta. Sen sijaan haluat tutkia sitä, miten elokuva- ja TV-tuotantoalan tuottajat pystyvät pitämään omasta työhyvinvoinnista huolen ja kuin-

ka he pääsevät parhaiten vaikuttamaan omaan onnellisuuteen työn parissa. Uskon siihen, että onnellisella tuottajalla on huomattavasti paremmat työkalut turvallisen ja terveellisen työympäristön luomiselle omille alaisilleen, joten mitä enemmän tuottajia löytävät urallaan onnellisuuden, sitä enemmän koko muu ala hyötyy siitä.

## 2. Tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyöni perustuu kvalitatiiviseen tutkimukseen ja sen pääasiallisena lähdemateriaalina olen käyttänyt suomalaisten alalle etabloitujen elokuva- ja TV tuottajien vastauksia teettämäni puolistrukturoituun kyselylomakkeeseen, jonka lähetin heille vastattavaksi. Kyselylomake sisälsi monivalintakysymyksiä valmiilla vastausvaihtoehdoilla ja laadullisia, avoimia kysymyksiä. Esitin tarpeen tullessa tuottajille lisäkysymyksiä heidän vastausten perusteella. Kyselytutkimuksessa avoimia kysymyksiä on lähes yhtä paljon kuin monivalintakysymyksiä ja avointen vastauksien laajuus on tarpeeksi suuri, jotta olen voinut perustaa tutkimukseni pääosin laadullisen analyysin tekemiseen. Tutkimuksen analyysimenetelmänä käytin vastausten vertailua ja tematisointia. Monivalintakysymykset toimivat laadullisen analyysin tukena, koska vastauksia on huomattavasti helpompi verrata toisiinsa numeraalisten arvojen avulla.

Olen tätä opinnäytetyötä varten haastatellut viittä eri elokuva- ja TV-tuotantoalalla aktiivisesti työskentelevää tuottajaa. Vastaajien suojaamiseksi käsittelen kaikki vastaukset anonymieinä, viitaten ainoastaan vastaajien ikään ja työnkuvaan.

### Anonyymit haastateltavat

Tuottaja, palkallinen työntekijä, 25-vuotias

Juniorituottaja (junior producer), freelancer, 29-vuotias

Tuottaja, freelancer, 37-vuotias

Tuottaja, yrittäjä, 35-vuotias

Tuottaja, yrittäjä, 38-vuotias

Tämän opinnäytetyön teoriaa on koottu hyödyntäen elokuva- ja TV-tuotantoalan kirjallisuutta ja julkaisuja sekä työhyvinvointia koskevia tutkimuksia, kirjallisuutta ja artikkeleita. Koska keskustelua elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnista on käyty viime vuosina vilkkaasti, olen pyrkinyt löytämään ja käyttämään mahdollisimman tuoreita lähdemateriaaleja.

Opinnäytetyön rakenne perustuu tematisointiin kyselytutkimuksen vastausten ja keräämäni aineiston pohjalta. Olen jakanut käsiteltävät aiheet otsikoihin ja ala-otsikoihin.

### 3. Keskeiset käsitteet

Tässä osiossa käyn läpi tämän opintonäytetyön kannalta tärkeimmät käsitteet.

#### 3.1 Elokuva- ja TV tuottaja

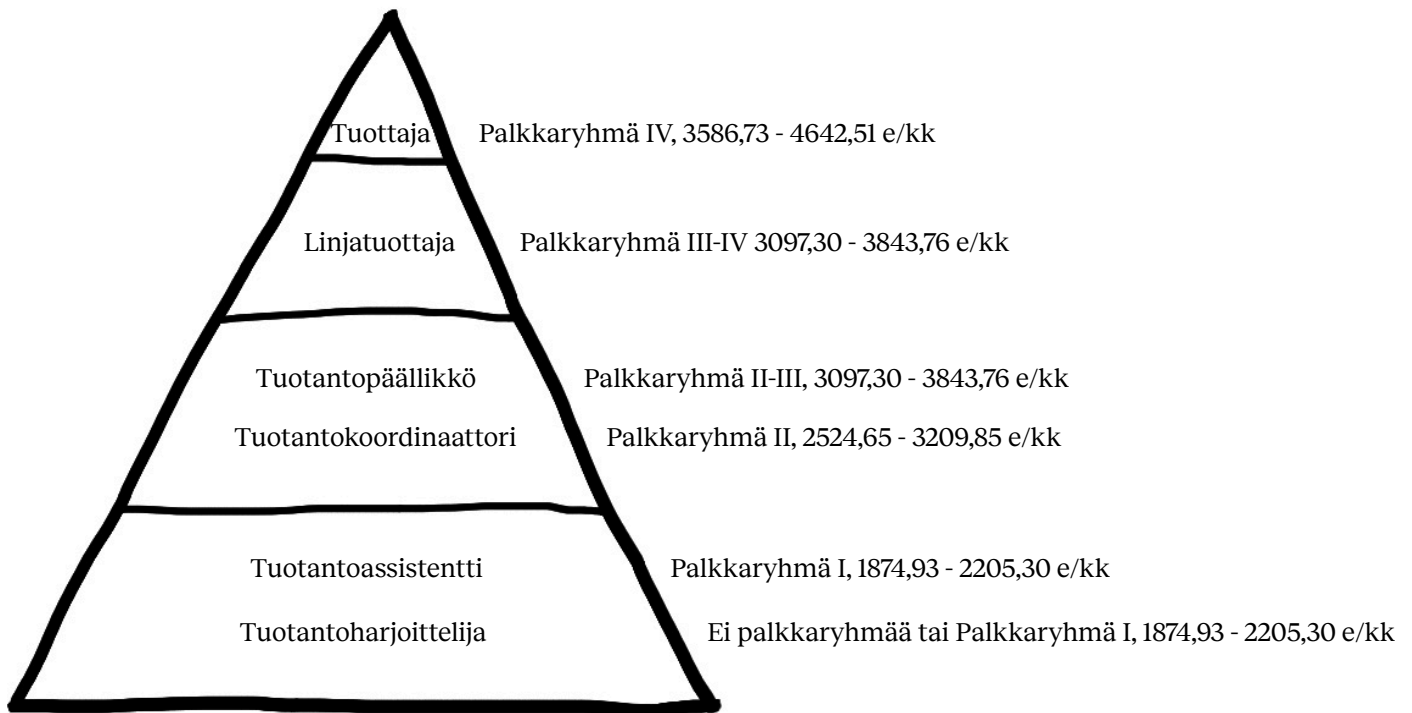
Tuottaja on elokuva- ja TV tuotantojen mahdollistaja. Tuottaja kehittää elokuva- tai TV tuotannon idean tai löytää valmiiksi kehitetyn projektin, palkkaa kirjoittajan, ohjaajan ja muut taiteelliset osastovastaavat. Hän myy projektin ideoita rahoittajille, sijoittajille tai levittäjille, saadakseen kerättyä projektille toteutuskelpoista budjettia vastaava rahoitus. Hän on mukana tekemässä taiteellisia päätöksiä aina kehitysvaiheesta jälkityöhön. Samanaikaisesti hän vastaa koko tuotannosta ja sen toteutumisesta sekä johtaa ryhmää ja alaisiaan projektin julkaisuun ja levitykseen saakka. Tuottajilla voi olla aiempaa kokemusta kirjoittamisesta, ohjaamisesta, näyttelemisestä tai muusta taiteellisesta työstä elokuva- ja TV-tuotantoalalla. Heiltä vaaditaan sosiaalisia taitoja, johtamistaitoja, taloushallinnon ymmärrystä ja oman alan taiteellista erikoisosaamista. Useimmilla elokuva ja TV-tuotantoalan tuottajilla on elokuvakoulun tai kauppatieteiden koulutus. Tuottajaksi ei ole helppo tulla, koska se vaatii oma-aloitteisuutta, ideoita, luovuutta, eikä sitä välttämättä saavuteta pelkästään kovalla työnteolla. Tuottajan asemaan pääseminen vaatii riskinottoa ja uskallusta hypätä tuntemattomaan. (Produs, 2020)

#### 3.2 Elokuva- ja TV-tuotantoala

Elokuva- ja TV-tuotantoalalla tuotetaan mm. lyhytelokuvia, pitkiä elokuvia, mainoselokuvia, asiaohjelmia, dokumentteja, fiktiota ja draamaa. Yhden projektin elinkaari voidaan jakaa suunnitteluun, tuotantoon, jälkituotantoon ja levitykseen. Työ elokuva- ja TV-tuotantoalalla on hyvin monimuotoista, työvaiheet, työympäristö ja kollegat saattavat vaihdella paljon. Elokuva- ja TV-tuotantoa toteuttaa iso joukko usean eri ammattiryhmän edustajia. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 4) Elokuva- ja TV-tuotantoalan työkuultuuri järjestäytyy hierarkian mukaan. Hierarkiaa pystyy havainnollistamaan pyramidimalliin, jossa pyramidin alapäässä olevat joukot pyrkivät tekemään työnsä niin ansiollisesti, että heille annettaisiin jatkossa vaativampaa työtä tai suurempaa vastuuta ja pääsisivät niin etenemään pyramidissa ylöspäin. Pyramidin on jaettu eri osa-alueisiin, jotka määrittävät mm. sen pääsetkö vaikuttamaan työsi sisältöön tai sen tekotaapaan, miten suuren vastuun kannat ja millaisen palkan saat korvauksena työstäsi. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työryhmä koostuu näin ollen eri osastovastaavista, jotka kantavat taiteellisen vastuun omasta osastostaan, sekä osastovastaavien alaisista kuten apulaiset ja assistentit, jotka toteuttavat fyysisen työn osastovastaavien suunnitelmien mukaisesti. Pyramidin kärjessä on ohjaaja ja tuottaja. Alla olevan



pyramidimallin avulla havainnollistan tyypillisen hierarkian tuotannon osaston kannalta. Lisäsin malliin mukaan alan työehtosopimuksen mukaiset palkat palkkaryhmittäin. Alan työehtosopimus ja palkat löytyvät Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto Teme Ry:n nettisivuilta.



(Teme, 2019)

Käyn seuraavaksi lyhyesti läpi yllämainitut tuotantoroolit.

Tuotantoharjoittelijan ja tuotantoassistentin rooli on yleensä alan aloitustason työtehtävä ja reitti alalle pääsemiseen henkilölle, jolla ei ole aiempaa kokemusta tai koulutusta alalta. Työtehtäviin kuuluu muunmuassa juoksevien asioiden hoitaminen, roudaaminen ja työryhmän kускаaminen. Työtehtävät ovat yksinkertaisia mutta voivat vaatia paljon keskittymistä ja fyysistä jaksamista työtä suorittavalta henkilöltä. Tuotantoharjoittelijan tai tuotantoassistentin työ ei vaadi erikoisosaamista tai opiskelua alaan, vaan ahkera ja oma-aloitteinen ihminen pärjää roolissa mainiosti. (MasterClass, 2019)

Tuotantokoordinaattori on yhteyshenkilö tuotanto-toimiston ja työryhmän välissä. Hän toimittaa työryhmälle tärkeätä informaatiota, kuten aikatauluja tai callsheettejä. Hän järjestää työryhmän kuljetuksia, delegoi juoksevia tehtäviä tuotantoassistentille tai harjoittelijalle ja pyörittää tuotantotoimistoa mm. vastaamalla puheluihin ja sähköposteihin. Tuotantokoordinaattori on myös alan aloitustason rooli, mutta taustaa alan työn tai opiskelun parissa katsotaan eduksi. (MasterClass, 2019)

Tuotantopäällikkö on vastuussa budjeteista, kuvausaikatauluista ja päivittäisestä rahan kulutuksesta elokuva- ja TV tuotannoissa. Tuotantopäälliköt eivät tee luovia päätöksiä, mutta heidän kyky hallita bud-

jettia voi kuitenkin vaikuttaa elokuvan lopputulokseen myös sisällöllisesti. Tuotantopäällikkö tarvitsee hyvät organisaatio-, budjetointi- ja kommunikaatiokyvyt ja rooliin pääsemiseen tarvitaan lähes poikkeuksetta aiempaa työkokemusta elokuva- ja TV tuotannoista, esimerkiksi tuotantokoordinaattorin roolista. (MasterClass, 2019)

Linjatuottaja vastaa elokuvatuotannon logistiikasta ja valvoo, että kaikki siihen liittyvät järjestelyt toimivat läpi koko tuotantoprosessin. Linjatuottaja tekee projektille budjetin, palkkaa työryhmän ja kommunikoi tiiviisti taiteellisten osastopäälliköiden kanssa. Hän myös vastaa lokaatioista, kalustosta, palkanmaksuista ja valvoo ettei tuotannon budjetti ylity. Linjatuottajan täytyy olla hyvä johtaja, ymmärtää budjettien päälle ja osata luoda hyvä puitteet ryhmätyöskentelylle. Tähän tehtävään vaaditaan paljon aiempaa kokemusta elokuva- ja TV tuotannoista, hyvin usein linjatuottaja on tehnyt esimerkiksi tuotantopäällikön tehtäviä ennen linjatuottajaksi siirtymistä. (MasterClass, 2019)

### 3.3 Tuottajatyypit

Kategorisoin tässä opinnäytetyössä tuottajia kolmeen eri tuottajatyypin kategoriaan. Nämä ovat yleisiä muotoja elokuva- ja TV tuottajan toiminnalle, mutta erilaisia tuottamisen muotoja voi olla näitä tyyppikategorioita enemmän ja jotkut tuottajat saattavat toimia myös monessa eri tyyppi-kategoriassa samanaikaisesti.

#### 3.3.1 Tuottajatyypin 1: Palkallinen työntekijä

Vakituisessa työsuhteessa oleva tuottaja tekee pääosin säännöllisen kuukausipalkan tai tuntipalkan eteen työtä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Tavanomaisesti työtä tehdään työnantajan määräämän ajan puitteissa, tiloissa ja välineillä, mutta etätyöstä ja muista käytännöistä voi olla mahdollista sopia erikseen. Työnantaja valvoo ja johtaa työtä antamalla ohjeita, määräyksiä ja palautetta. Hän huolehtii työeläkevakuutuksen sekä sairaus- ja loma-ajan palkan maksamisesta tuottajalle. Vakituksessa työsuhteessa oleva tuottaja on turvattu oikeudella saada palkkasaatavansa palkkaturvasta, jos työnantaja on maksukyvytön, ja hänellä on oikeus työttömyysturvaan työsuhteiden välillä. Yleensä hän ei saa tehdä töitä muille työnantajille työsuhteen aikana, varsinkaan kilpaileville yrityksille, mutta tämä on tietysti jokaisen työnantajan päätettävissä. (Suomen freelance-journalistit)

Elokuva- ja TV-tuotantoalan tuotantoyhtiöissä on jonkin verran vakinaisia työpaikkoja olemassa, mutta freelancereihin ja yrittäjiin verrattuna vakinaisia työntekijöitä on kuitenkin melko vähän. Vaihtuvuus alan työpaikoissa on harvinaista ja työpaikkoja avautuu lähinnä, kun vakinaisessa työsuhteessa oleva tuottaja siirtyy muihin tehtäviin, muuttaa työntekomuotoaan esimerkiksi yrittäjäksi, kun hän vaihtaa alaa tai kun hän siirtyy eläkkeelle. (Ammattinetti)

### 3.3.2 Tuottajatyyppe 2: Freelancer

Freelancer tekee keikkatyötä, joka on luonteeltaan lyhytaikaista, joko työsuhteessa tai yrittäjänä. Jos freelancer on työnantajan johdon ja valvonnan alaisena, kyseessä on työsuhde. Työsuhteessa oleva freelancer toimittaa työnantajalle freelance-verokortin ja työnantaja vastaa palkanmaksusta, eläkevakuutusmaksuista ja muusta sosiaaliturvasta. Keikkatyötä työsuhteessa tehdään yleensä pätikätyön muodossa, joka muodostuu useista peräkkäisistä määräaikaista työsuhteista, joiden välillä saattaa olla työttömyysjaksoja. Freelancerilla voi olla samanaikaisesti monta työsuhdetta ja vastaa itse siitä, etteivät työt mene aikataulullisesti päällekkäin. Yrittäjä-freelancer on yleensä ammatinharjoittaja tai yksityinen elinkeinonharjoittaja toiminimellä tai ilman. Hän työllistyy omalla työllään, laskuttaa työkorvauksen työn tilaajalta ja vastaa itse eläkevakuutusmaksuista ja muusta sosiaaliturvasta. (Suomen freelance-journalistit)

Elokuva- ja TV-tuotantoalalla iso osa työskentelystä on projektiluontoista ja monet tekijät ovat näin ollen freelancereita. (Rauramo, 2019)

### 3.3.3 Tuottajatyyppe 3: Yrittäjä

Yrittäjä tekee pääosin työnsä asiakkaalle tai toimeksiantajalle. Elokuva- ja TV-tuotantoalalla työn laskuttaminen on monimutkainen kuvio, koska tuottaja myy saman teoksen useille asiakkaille ja toimeksiantajille ja yleensä hän on hakenut tuotannolle myös valtion takaamaa julkista tukea. Elokuva- tai TV-tuotannon kalliin hinnan takia asiakkaita tai rahoittajia kerätään useita kattamaan elokuvan budjetin. Elokuva- ja TV tuotannoista yritykselle jäämä tuotto on yleensä maltillinen, monimutkaisen rahoituskuvion ja jaetun taloudellisen riskin vuoksi.

Yrittävä tuottaja päättää itse töistään ja voi kieltäytyä tarjotusta työstä. Hän laskuttaa asiakkaita ja toimeksiantajia, ja valtion myöntämä julkinen tuki maksetaan hänelle yrityksen tilille useissa erissä. (Suomen Elokuvasäätiö, 2019) Kaikki työskentelystä aiheutuvat kulut ja tarvittavat laitteet ja materiaalit ei korvata yrittäjälle erikseen, vaan hänen on huomioitava ne omassa hinnoittelussaan. Yrittäjä voi nostaa itselleen henkilökohtaisen rahan yrityksestä palkkojen, kilometrikorvausten, päivärahojen tai osinkojen muodossa. (Accountor) Yrittäjän sairastuessa hänelle ei makseta tekemättömästä työstä, vaan työ on hänen omalla vastuulla, mutta hänellä on aina mahdollisuus palkata itselleen apulaista tai sijaista. Hän myös maksaa itselleen yrittäjän eläkevakuutusta ja saa tehdä työtä monelle toimeksiantajalle samanaikaisesti ilman rajoituksia. (Suomen freelance-journalistit)

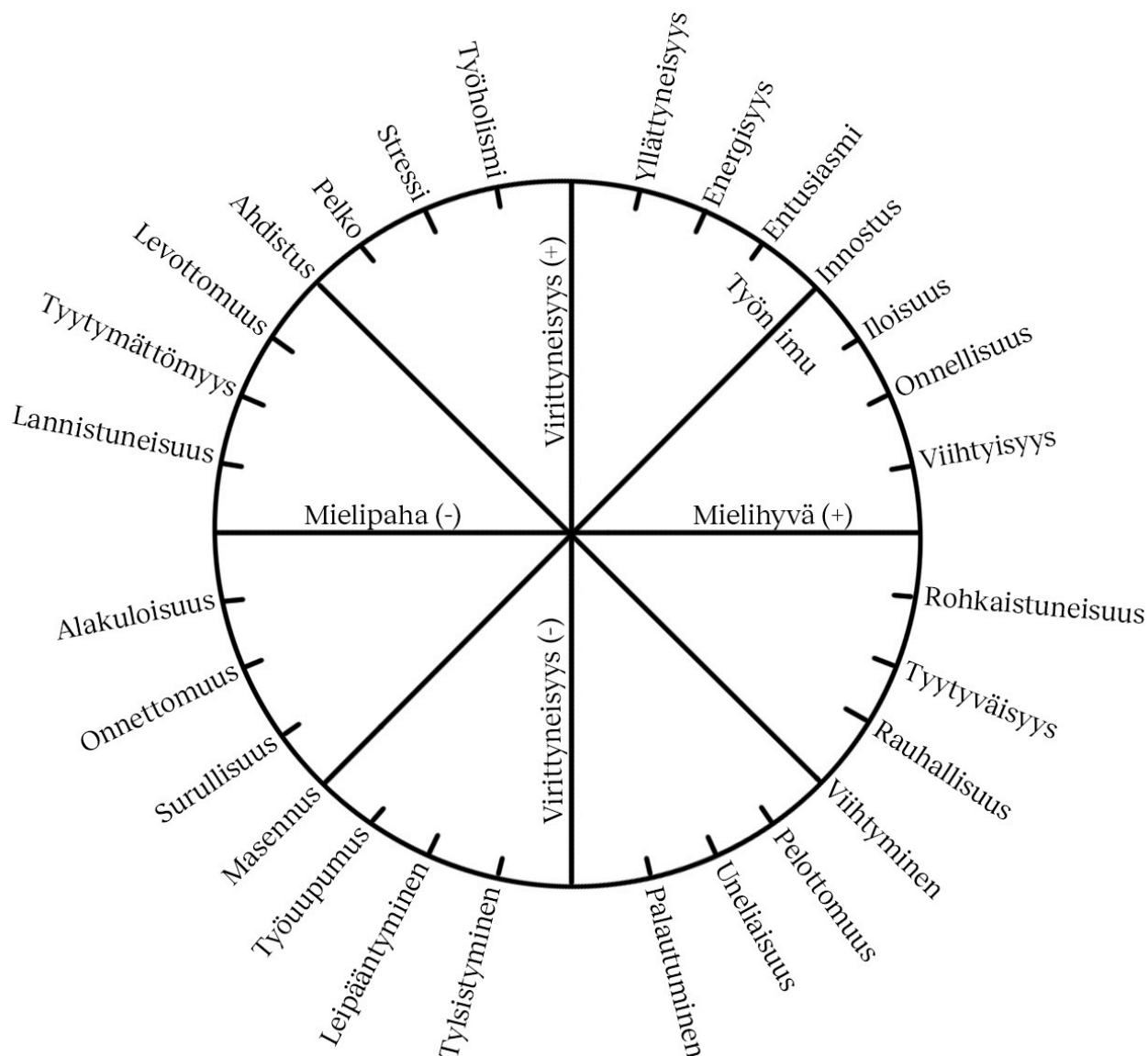
Lähes jokaisen elokuvan takana on tuotantoyhtiö ja tuotantoyhtiötä johtaa useimmiten yrittävä tuottaja. Hän kantaa omasta työstään täydellisen taloudellisen riskin, mutta on myös tärkeässä roolissa päättämässä siitä millaisia elokuvia maailmassa tehdään.

#### 4. Työhyvinvointi

Aikuinen ihminen viettää useasti jopa puolet valveillaoloajastaan jonkun työn parissa, joten työ vaikuttaa väistämättä ihmisen hyvinvointiin ja onnellisuuteen. Työnantajia veloitetaan lakeja myöten mahdollistamaan terveellistä työtä turvallisessa työympäristössä sekä seuraamaan kuormittumista, työaikoja ja työilmapiiriä. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 5) Kuten monet elokuva ja TV-tuotanto-alalla työskennellyt tietää, lakisääteiset veloitteet eivät välttämättä riitä takaamaan työturvallisuutta tai työhyvinvointia. Siksi työnantajat ja työtä tekevät tulisivat yhdessä katsoa, että työympäristössä otetaan käyttöön ne työhön liittyvät voimavarat, joiden avulla ihmiset tulevat aidosti onnellisimmiksi. (Hakanen, 2011, s. 20)

Hyvinvoinnista on olemassa eri näkemyksiä ja oikeasta määritelmästä on kiistelty jo tuhansia vuosia. Antiikin kreikan filosofi Aristippos edusti hedonismia, jonka mukaan korkein hyvä elämässä on välittömän mielihyvän tavoittelu ja mielihyvän välttäminen. Jari Hakasen Työterveyslaitokselle kirjoittamassa julkaisussa ”Työn imu” hän nostaa hedonismin lisäksi esiin Aristoteleen eudaimonisen näkökulman, jonka mukaan parasta hyvinvointia tuottaa se, että voi elämässään toteuttaa omia inhimillisiä mahdollisuuksiaan ja tehdä sitä, mitä on arvokasta ja hyveellistä tehdä. Eudaimoninen hyvinvointi ei välttämättä tuota välitöntä mielihyvää, vaan esimerkiksi paras hetki työssä voi olla jonkin haastavan tilanteen kohtaaminen ja lopulta onnistuneesti siitä eteenpäin pääseminen. (Hakanen, 2011, s. 19)

Työhyvinvoinnin perusta muodostuu työterveydestä ja työturvallisuudesta. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 3) Työhyvinvointia ei kuitenkaan voida määritellä yksilotteisesti, esimerkiksi määrittelemällä omaa työhyvinvointia joko hyväksi tai pahaksi, vaan se määritellään moniulotteisemmin. Töissä on esimerkiksi mahdollista olla virittynyt, aktiivinen ja samalla kokea mielihyvää. Sellainen yhdistelmä tunnetaan paremmin työstressinä, ja saattaa pitkittyessä johtaa työuupumukseen. Jari Hakasen mukaan korkeaa myönteistä viireystilaa kuvaavaa sanaa on perinteisesti puuttunut suomalaisesta työhyvinvointisanastosta ja hän kutsuu sitä tilaa työn imuksi. Allaoleva malli kuvastaa työhyvinvoinnin erilaisia tiloja yhdistelmällä Warrin ja Hakasen malleja. Heidän mukaan työhyvinvointi voidaan jakaa neljään ulottuvuuteen, joihin mahtuu lukuisia eri työhyvinvoinnin tiloja sekä niiden vastakohtia. Työn imua on mahdollista kokea positiivisen virittyneisyyden ja mielihyvän yhdistelmällä. (Hakanen, 2011, s. 21-24)



(Warr, 2005, Hakanen, 2011, s. 24)

Myös työhyvinvoinnin sisäistä ja ulkoista motivaatiota on tutkittu. Sisäisen motivaation ansiosta ihminen toimii vapaaehtoisesti ja tekemisen ilosta, kun taas ulkoinen motivaatio perustuu jonkin välineellisen päämäärän saavuttamiseen. Motivaatiopsykologian tutkijoiden Edvard Decin ja Richard Ryanin mukaan ihmisellä on universaaleja psykologisia perustarpeita ja ne ovat itsenäisyys, yhteenkuuluminen ja pärjääminen. Kun nämä kolme tarvetta saadaan täytettyä, mahdollistuu sisäinen motivaatio ja siten myös työn imu. (Hakanen, 2011, s. 30)

*Olen kokenut vetoa elokuva-alaan nuoresta saakka. Elokuvat ovat olleet osa elämäni niin kauan kuin muistan. Koen, että elokuvatuottajan ammatti on elämäntapa. Työtunteja ei voi verrata rahassa, eikä niitä voi laskea. (Juniorituottaja, freelancer. Haastattelu)*

Elokuva- ja tv-tuotantoala on monella tapaa poikkeuksellinen. Kaikki haastateltavani olivat yksimielisiä siitä, että heidän ammattinsa on kutsumusammatti. Heidän kutsumuksen takana oli muunmuuassa

elokuvien yhteiskunnallinen tärkeys, niiden vaikutus heidän omassa elämässä, vastuunkantaminen yleisölle tuotettavasta sisällöstä, hyvän ja omanlaisen työyhteisön luominen ja johtaminen sekä sellaisen elämäntavan omaksuminen, jossa esimerkiksi työtä ja vapaa-aikaa on vaikeaa erotella. Sen lisäksi, että monet alalla työskentelevät kokevat työnsä kutsumusammattiksi, on elokuva- ja tv-tuotantoala myös poikkeuksellinen useiden erityispiirteidensä vuoksi. Työhyvinvoinnin kannalta oleelliset erityispiirteet liittyvät työympäristöön, työkuultuuriin, työn projektimaiseen luonteeseen, työaikoihin sekä stressin hallintaan. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 5)

Parhaimmassa tapauksessa elokuva- ja tv-tuotantoala voi tarjota omien unelmiensa tavoittelevalle henkilölle mahdollisuuden saavuttaa onnellisuuden työn parissa ja pahimmassa tapauksessa, mikäli alan erityispiirteitä ei oteta työhyvinvoinnin kannalta huomioon, se voi viedä ihmiseltä terveyden. Seuraavaksi esittelen Jari Hakasen ”Työn imu” julkaisussa kategorisoimat työhyvinvointiin liittyvät voimavarat, joita on jaettu neljään eri kategoriaan: tehtävää koskevat työn voimavarat, työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat, työn sosiaaliset voimavarat ja organisatoriset työn voimavarat. Voimavarojen täyttyessä ihmisellä on paremmat edellytykset kokea työn imua ja onnellisuutta työnsä parissa. Olen teemoittanut haastatteleman elokuva- ja TV-tuottajien kyselyvastaukset aiheittain voimavarojen ala-otsikkoihin.

#### 4.1. Tehtävää koskevat työn voimavarat

Yksi keskeisimmistä vaikuttajista työhyvinvointiin on tehtävää koskevat työn voimavarat. Työn voimavarat ovat työtehtävien monipuolisuus ja kehittävyys, itsenäisyys, välitön palaute työsuorituksesta, tehtävän merkityksellisyys ja asiakastyön palkitsevuus. (Hakanen, 2011, s. 52-54)

##### 4.1.1 Monipuolisuus ja kehittävyys

Mahdollisuus käyttää monipuolisesti taitoja, aiempia kokemuksia ja omaa täyttä potentiaalia samanaikaisesti kun pääsee vahvistamaan vanhoja sekä kehittämään uusia taitoja lisää työn imua. (Hakanen, 2011, s. 52)

Tuottajat kokivat yksimielisesti heidän työnsä erittäin monipuoliseksi ja kehittäväksi. Tämän voi selittää se, että elokuva- ja TV-tuotantoala itsessään on hyvin monipuolinen. Vaikka tuotantoketju on melko samanlainen projekteista riippumatta, ei tuotantoja tai tuotantotapoja voi monistaa, vaan jokainen tuotanto on ainutlaatuinen ja vaatii yksittäistä projektia varten räätälöityä suunnittelua ja ongelmanratkointia.

#### 4.1.2 Itsenäisyys

Itsenäisyyden tarve vaihtelee ihmisestä toiseen. Useimmat eivät kuitenkaan pääse kukoistamaan liian kontrolloiduissa olosuhteissa, joten riittävä mahdollisuus itsesääntelyyn on tärkeä työn voimavara. (Hakanen, 2011, s. 53)

*Olen ainakin toistaiseksi saanut tosi vapaat kädet mun tuottamissa tuotannoissa. Koen, että kannan pitkälti itse vastuun projektista ja saan tehdä melko vapaasti omat päätökset esim. castingin ja työryhmän kokoonpanon suhteen. Mulla on harvoin sellainen olo, että mun työn tekemisen tapaa seurattaisiin tai määrättäisiin ylhäältä päin.*  
(Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)

Tuottajien vastauksista kävi ilmi, että he pitävät työnsä melko itsenäisenä. Eniten itsenäisyyttä saavuttavat ne tuottajat, jotka toimivat yrittäjänä.

*Voin vaikuttaa siihen mitä ja miten teen hyvin vapaasti. Ryhdyn ainoastaan projekteihin, jotka kiinnostavat minua sisällöllisesti ja/tai tuotannollisesti, ja joiden parissa voin työskennellä järkevästi.* (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)

Freelancerina tuottaja pääsee myös itsenäisesti määräämään työstään.

*Voin määritellä työaikani ja päättää missä projekteissa olen mukana. Voin olla luova toimiesani tuottajan työssä. Tuottajan työn voi mielestäni kiteyttää lauseella: "Creative way of operating".* (Tuottaja, freelancer. Haastattelu)

#### 4.1.3 Merkityksellisyys

Työtehtävän merkityksellisyys toteutuu usein kun saadaan omalla työllä aikaan laajempaa merkitystä muiden ihmisten elämälle tai kun pääsee toteuttamaan jotain itselleen tärkeää ja hahmotettavissa olevaa kokonaisuutta. (Hakanen, 2011, s. 54)

Jokainen tuottaja vastasi kyselyssä tuottamisen olevan heille kutsumusammatti. Kokemus oman työn merkittävyydestä on näin ollen myös luonnollisesti heillä jokaisella vahva.

*Tämä kuulostaa nyt tosi suureelliselta, mutta koen aidosti että tuottajana mulla voi olla mahdollisuus muuttaa jonkun elämää.* (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)

Yksi syy työn merkityksellisyyden kokemukseen on se, että tuottajalla on mahdollisuus päättää kenet hän palkkaa työryhmään. Tuottaja voi tarjota jollekin henkilölle sellaista työtehtävää, mitä hänelle ei ole ikinä aiemmin tarjottu, ja hänen ura voi sitä kautta lähteä uusille raiteille. Tuottaja voi myös olla mukana

roolittamassa jonkun uuden näyttelijän rooliin ja siten auttaa hänet alkuun urallaan. Johtavassa asemassa tuottaja vaikuttaa vahvasti myös siihen, miten työntekijät voi.

*Koen työni merkitykselliseksi myös sitä kautta, että työllistän muita elokuvantekijöitä ja voin luoda omalta osaltani heihin uskoa siitä, että elokuvanteko voi olla mielekästä ja palkitsevaa työtä. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

Tärkein syy siihen, että tuottajan työ tuntuu heille merkittävältä tuntuu olevan se, että tuottaja voi vaikuttaa ympäröivään maailmaan ja ihmisiin päättämällä niistä sisällöistä, joita tuodaan ihmisten katsottavaksi.

*Parhaassa tapauksessa joku mun tuottama juttu tarjoaa jollekin katsojalle lohtua, uusia näkökulmia tai ihan vaan naurua tähän elämään. Mä pidän sitä itse tosi tärkeänä. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

*Koen vahvasti, että elokuvalla (ja TVllä) voi muuttaa ihmisten ajattelua ja siten maailmaa. Koen myös viihdyttämisen tärkeänä ja heijastan tätä aina itseeni katsojana. Elokuvat ovat kasvattaneet maailmankuvaani ja opettaneet minulle paljon. (Juniorituottaja, freelancer. Haastattelu)*

*Koen, että voin elokuvien avulla herättää ihmisissä tunteita ja ajatuksia, ja ehkä jopa muuttaa maailmaa näin positiiviseen suuntaan. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

#### 4.1.4 Stressi

Elokuva- ja tv-tuotantoalan työsuojeluoppaassa stressin hallinta on luokiteltu yhdeksi alan erityispiirteeksi. Kun työntekijä kokee itsensä kykenemättömäksi selviytymään häneen kohdistuvista vaatimuksista ja odotuksista eikä pysty palautumaan kunnolla, aiheuttaa se haitallista stressiä ja negatiivista kuormittumista. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 9) Loppuunpalaminen tai työuupumus on elokuva- ja tv-tuotantotalalla melko yleistä, kun aikataulut ovat tiukkoja, työpäivät epäsäännöllisiä ja toipuminen täytyy tehdä omalla ajalla. (Vedenpää, 2020)

Lähes kaikki tuottajat vastasivat kyselyssä stressin olevan yksi tuottajan ammatin negatiivisimmista puolista. Yrittäjällä kokonaisvastuun kantaminen yrityksestä ja muiden toimeentulosta aiheuttaa stressiä. Työtaakka kasaantuu tuottajan työssä ajoittain, jolloin myös stressitasot nousevat ja ylikuormittumisen riski kasvaa. Tuottajalla työtaakan kasaantuminen ja stressin nouseminen tapahtuu muunmuuassa rahoitus- ja tuotantovaiheiden aikana, jotka ovat tuotannon onnistumisen kannalta tärkeimpiä hetkiä.

*Työ on tosi kuluttavaa ja intensiivistä. Raskaita työpäiviä on vaikea päästää arki-iltoina tai viikonloppuina kokonaan pois mielestä. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*



## 4.2. Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat

Jotta työtä tekevä ihminen voi työssään hyödyntää ja saada energiaa tehtävää koskevista voimavaroista, täytyy työhön liittyvät järjestelyt olla sujuvat. Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat liittyvät keskeisesti hyvään johtamiseen ja ne ovat työroolien ja -tavoitteiden selkeys, osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon ja joustavuus työajoissa. (Hakanen, 2011, s. 55-56)

Elokuva- ja TV-tuotantoalalla työn järjestelyjä kohtaan on julkisessa keskustelussa nostettu paljon kritiikkiä, jota on myöhemmin käsitelty Elokuva- ja TV-tuotantoalan työsuojeluoppaassa. Työn järjestelyt ovat jokaisen ammattinimikkeen kohdalla eri ja on selvää, että heikosta työn järjestelystä kärsii eniten ne, jotka ovat hierarkiassa matalammissa työtehtävissä. Kun elokuvan kuvausjakso käynnistyy on se jokaiselle kuvaustyöryhmässä työskentelevälle lähes mahdotonta vaikuttaa siihen, missä tiloissa tai milloin hän työskentelee. Kuvauspaikat vaihtelevat useasti ja työtä järjestetään erilaisiin sisä- ja ulkotiloihin. Näistä tiloista monet eivät ole suunniteltu elokuva- tai TV-tuotannon työympäristöiksi. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 6) Joustavuus työajoissa ei myöskään ole kuvausjaksossa työskentelevälle mahdollista. Tuotannoissa on tavanomaista, että varsinkin kuvausjakson aikana työaika poikkeaa yleistyöajasta, työtä teetetään yhtäjaksoisesti pidempään ja säännöllisyyttä työajoissa ei ole. On tärkeää, että alalla säilytetään riittävät palautumisajat ja suojellaan yksityiselämää. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 8) Useat elokuva- ja tv-alalla työskentelevät kokevat alan työajat kuormittaviksi ja kärsivät siitä, kuinka työ vaikuttaa heidän vapaa-aikaan ja harrastuksiin. (Viertola, 2019)

Johtavassa asemassa ja hierarkisesti korkealla olevien tuottajien työn järjestelyjä koskevia työn voimavaroja on helpompi suojella. Tuottajien suuri vastuu heidän omasta työstä näyttäytyy kyselytuloksien perusteella vapautena työn järjestelyjä koskevissa asioissa.

### 4.2.1 Rooli ja tavoitteet

Selkeiden työtehtävien avulla työtä tekevä henkilö pystyy keskittymään omaan perustehtävään ja tavoitteisiin. Pyrkinessään saavuttamaan tavoitteitaan hän voi muokata luovasti ja itsenäisesti työtään itselleen innostavammaksi. (Hakanen, 2011, s. 55)

Elokuva- ja TV-tuottajan rooli on usein epäselvä ihmiselle, jolla ei ole kokemusta elokuva- ja TV-tuotantoalasta. Jokainen tuottaja räätälöi roolistaan omanlaisensa, ja se saattaa jopa vaihdella hieman tuottajan monien eri työryhmien kesken, mutta pääpiirteittäin tuottajan rooli on alalla työskenteleville varsin selvä. Samoin tavoitteet ovat suurimmaksi osin samankaltaiset tuottajasta riippumatta; tuotannon saattaminen ideasta valkokankaalle tai muulla tavoin yleisölle nähtäväksi. Eri tuottajien tavoitteet saattavat kuitenkin hieman vaihdella keskenään riippuen siitä, mitä jokainen itse kokee tärkeäksi.

*Konkreettisin asia, johon voin vaikuttaa tuottajana tällä hetkellä on se minkälaisella työryhmällä projekteja tehdään. Pidän itse tärkeänä sitä, että tuottajana tarjoan mahdollisuuksia ihmisille, jotka eivät ole vielä päässeet näyttämään taitojaan. Haluan edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja tuoda monimuotoisuutta sekä kameran taakse että eteen omissa projekteissani. Tämä monimuotoisemman työryhmän kasaaminen vaikuttaa mielestäni myös sisältöön, kun tarinoita ei kerro samanlaisista lähtökohdista tulevat tekijät. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Tuottajan tavoitteet muokkaantuvat myös tärkeimpien työparien tai työryhmän tavoitteiden mukaan.

*Koen yhteenkuuluvuutta yhtiökumppaniini sekä muihin projektikohtaisiin lähimpiin työpareihin, kuten ohjaajiin, käsikirjoittajiin ja yhteistuottajiin. Yhteenkuuluvuus syntyy yhteisten tavoitteiden, kokemusten ja projektien myötä. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

#### 4.2.2 Päätösvalta

Työn imua lisää usein osallistuminen työtä koskevaan päätöksentekoon, jolloin vastuu omasta työstä ja sen kehittämisestä vahvistuu. Päätösvalta oman työn parissa voi näkyä esimerkiksi sillä, että voi käyttää harkintaansa ja valita missä järjestyksessä työtä tekee tai missä paikassa työtä tekee. (Hakanen, 2011, s. 55)

*Koska työskentelen omassa tuotantoyhtiössä, voin vaikuttaa käytännössä kaikkeen. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

Haastattelemani tuottajat saavat kaikki melko vapaasti tehdä päätöksiä oman työn järjestelyihin liittyvissä asioissa. Heille tärkeät aiheet työn järjestelyiden kannalta ovat mm. kestävät ja mielekkäät työtavat sekä alan hyvinvointi.

#### 4.2.3 Työaika

Joustavat työajat on iso työn imun voimavara. Työ on aina osa isompaa kokonaisuutta ja ihmiselämää. Kun joustoa on molemminpuolin ja huomioidaan muutakin kuin pelkät työn tulokset, on työtä tekevällä mahdollista voida paremmin ja hänen motivoituneisuus lisääntyy. (Hakanen, 2011, s. 55-56)

Lähes kaikki haastattelemani tuottajat vastasivat voivansa vaikuttaa täysin omiin työaikoihin. Eniten päätösvaltaa omista työajoista tuntui olevan tuottajilla, jotka työskentelevät omassa yrityksessä. Vastauksissa ei kuitenkaan ilmennyt mitään toisistaan suuresti poikkeavaa. Tuottajalla vaikuttaa tuottajatyypistä riippumatta olevan iso vapaus ja vastuu omien työaikojen määrittelyssä, eikä työaikoja määrätä ylhäältäpäin, vaikka olisit vakituinen työntekijä toisen yrityksessä.

### 4.3. Työn sosiaaliset voimavarat

Työn sosiaaliset voimavarat ovat käytännössä asioita, johon työn johto mutta myös jokainen työtä tekevä ihminen itse pystyy vaikuttamaan. Työn imu on ihmisistä toisiin tarttuvaa ja useat työn sosiaaliset voimavarat eivät maksa työpaikoille mitään, mutta niitä tarvitsee huomioida jotta niitä voi kehittää. Työn sosiaaliset voimavarat ovat työyhteisön ja esihenkilön tuki, oikeudenmukaisuus, luottamus, palaute ja arvostus, arkinen huomaavaisuus ja ystävällisyys, työn imun tarttuvuus ja tiimin yhteisölliset voimavarat. (Hakanen, 2011, s. 56-61)

Elokuva- ja TV-tuotantoalan työkuulttuuri lasketaan alan erityispiirteeksi. Työyhteisöt muodostuvat useista erikokoisista työryhmistä, joiden sisällä voi toimia eri työnantajille työtä tekeviä työntekijöitä, itsenäisiä ammatinharjoittajia tai yrittäjiä. Työntekijät vaihtavat työyhteisöstä toiseen muutamien kuukausien, viikkojen tai välillä jopa päivien vaihtuvuudella. Se tuo haasteita työyhteisölle ja voi olla vaikeaa nopeasti rakennuttaa työkuulttuuria, joka pohjautuu luottamukseen, avoimuuteen ja arvostukseen. Haastavassa työympäristössä johto ja esihenkilöt toimivat itse tärkeinä esimerkkeinä ja luovat pohjan hyvälle työkäyttäytymiselle ja toimintatavoille. (Työturvallisuuskeskus, 2019, s. 6-7) Elokuva- ja TV-tuotantoalaan kohdistunut kritiikki nostaa esiin alan epäkohtana kuormittuneisuuden lisäksi psykologinen ja fyysinen turvattomuus. Alaa varjostavat tapaukset liittyvät seksuaaliseen häirintään, kiusaamiseen ja sukupuolten epätasa-arvoon. (Viertola, 2019) (Rigatelli, 2018)

#### 4.3.1 Työyhteisö

Vaikka työn sosiaalisia voimavaroja ei pidetä tärkeimpinä työn voimavaroina, on yhteisöllä iso vaikutus työssä viihtymiseen ja työn imuun. Toisten tukeminen ja aktiivinen vuorovaikutus työyhteisössä luo hyvät olosuhteet luottamuksen syntymiselle. Kun ihmiset luottavat toisiinsa, heidän välille syntyy tunnetaita, mitkä johtavat aitoon välittämiseen ja hyvyyteen ja edistää merkittävästi viihtymistä työssä. Parempaa yhteishenkeä työyhteisöön on helppo saada aikaan huomaavaisuudella ja ystävällisyydellä, ja sen rakentamiseen voi jokainen työyhteisöön kuuluva osallistua pienten arkisten tekojen avulla. Myönteistä puhetta ja epäitsekkeitä tekoja on mahdollista viljellä jopa työkiireiden keskellä. (Hakanen, 2011, s. 56-59)

Elokuva- ja tv-tuotantoalalla useimmat tuotantoyhtiöt ovat mikroyrityksiä, tarkoittaen että yrityksen vakituiset työntekijät ovat yhden tai kahden käden sormilla laskettavissa. (Tilastokeskus) Projektikohtainen työyhteisö, joka palkataan töihin tietyn projektin toteuttamista varten, on suuri ja vaihtuva. Tuottajat vaikuttavat suurimmin siihen, kuka kuuluu omaan työyhteisöön. Kyselyvastaukset poikkeavat kuitenkin tässä kohtaa hieman eri tuottajatyyppejen kesken. Vakituksena palkallisena työntekijänä vaikutusmahdollisuudet omaan työyhteisöön ovat rajatut, koska jokin muu henkilö vastaa yrityksen vakituisen työntekijöiden palkkaamisesta. Palkallinen työntekijä pääsee kuitenkin vaikuttamaan omiin työryhmiin yhtäläillä kuin muut tuottajat.

*Tällä hetkellä teen läheisimmin töitä yhtiön vastaavien tuottajien kanssa sekä omien projektien linjatuottajien ja tuotantopäälliköiden kanssa. Kaipaisin omaan työyhteisööni enemmän eri taustoista tulevia eri ikäisiä kollegoita. Ikäjakautuma on aika pieni ja monella on todella samantyyppiset työ- ja koulutustaustat. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Freelancer tuottaja pääsee toimimaan hieman palkallista tuottajaa vapaammin, ja voi esimerkiksi vaikuttaa omaan työyhteisöön tekemällä projekteja eri tuotantoyhtiöissä. Freelancer pääsee laajemmin näkemään elokuva- ja TV-tuotantoalan kenttää ja kasvattamaan omaa verkostoaan eri työprojektien kautta. Yrittäjän työyhteisö pysyy pienempänä, mutta he vaikuttavat omassa yrityksessään täysin siihen, kuka kuuluu heidän työyhteisöön.

*[Teen tiiveimmin töitä] toisen omistajatuottajan, käsikirjoittajien, ohjaajien ja elokuvien työryhmien taiteellisesti vastaavien kanssa. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

Tuottajien läheisimmät kollegat työyhteisössä ovat tuottajakollegat, linjatuottajat ja tuotantopäälliköt, ohjaajat, käsikirjoittajat ja työryhmien taiteelliset vastaavat.

*Koen yhteenkuuluvuutta työpaikkani muiden tuottajien kesken, sillä voin heidän kanssa keskustella avoimesti omien tuotantojeni haasteista ja onnistumisista. Samoin koen usein projekteissa muun tuotantoryhmän (linjatuottaja, tuotantopäällikkö, tuotantokoordinaattori, apulaisohjaaja) kesken yhteenkuuluvuutta, koska heidän kanssa on se ”olla samassa veneessä” -henki.*

*Vähän projektista riippuen koen myös ohjaajan ja käsikirjoittajan kanssa yhteenkuuluvuutta. Tämä ei ole automaattista, vaan riippuu tosi paljon projektin sisällöstä ja siitä, jaetaanko näiden tekijöiden kanssa yhdessä sama näkemys projektista. Oon kokenut, että mitä enemmän oon ollut mukana käsikirjoitusprosessissa käsikirjoittajan ja ohjaajan kanssa, sen enemmän koen yhteenkuuluvuutta heidän kanssa. Siinä on usein ehtinyt muotoutua yhteinen tapa puhua sisällöstä ja on opittu luottamaan toisiimme. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

#### 4.3.2 Oikeudenmukaisuus

Oikeudenmukaisuus työyhteisössä on tärkeää. Koko yhteisö voi parhaiten, kun kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla kuulluiksi. Johdon ja päätöksentekoperiaatteiden läpinäkyvyys, sekä jokaisen tasavertainen kohtelu, ovat hyviä tapoja osoittaa yhteisölle, että se toimii oikeudenmukaisesti. (Hakanen, 2011, s. 57-61)

Tuottajat kokevat työnsä parissa melko paljon oikeudenmukaisuutta, ja he ovatkin usein ne jotka ovat luomassa sitä oikeudenmukaisuutta työyhteisöön. Palkallisena tuottajana tai freelancer tuottajana vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin rajoittuneet, koska työtä tehdään muussa kuin omassa työyhteisössä.

*Koen että minun suuntaan ollaan tosi avoimia ja läpinäkyviä ja että mun näkemyksiä kuunnellaan, mutta en ole varma onko tämä kaikkien mun kollegoiden kokemus työyhteisöstäni.  
(Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Joihinkin päätöksiin voi joutua tyytymään, vaikka olisikin eri mieltä, mikä saattaa tuntua epäoikeudenmukaiselta.

*Koen, että tuotantoyhtiömme tekee päätöksiä, joissa kaikkia yhteisön jäseniä kuullaan. Epäoikeudenmukaisuutta tulee välillä siitä, ettei voi omistavana osapuolena vaikuttaa kaiken, vaikka olisikin eri mieltä. (Juniorituottaja, freelancer. Haastattelu)*

Yrittäjänä oikeudenmukaisuuden säätäminen omassa yrityksessä ja työyhteisössä on yrittäjän omalla vastuulla, mutta alan oikeudenmukaisuus tai epäoikeudenmukaisuus ei siltikään aina ole kontrolloitavissa.

*Omalla työpaikallani koen oikeudenmukaisuutta siinä, että kaikkien mielipiteitä kunnioitetaan. Epäoikeudenmukaisuutta koen jonkin verran siinä, miten eri elokuvahankkeet ja elokuvantekijät saavat alalla rahoitusta, sekä siinä miten alalla kohdellaan toisinaan työntekijöitä ja kollegoita, mutta myös ylläpidetään negatiivisia asenteita työnantajia (eli tuottajia) kohtaan. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

*Välillä kielteiset rahoituspäätökset tuntuvat epäoikeudenmukaisilta, vaikka ymmärrän, etten näe koko kuvaa päätösten takana. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

#### 4.3.3 Luottamus

Kaikki tuottajat kokevat saavansa melko paljon tai paljon tukea omassa työyhteisössä. Tuki voi olla henkinen, esimerkiksi kannustuksen tai rohkaisun muodossa, tai konkreettinen ja näkemyksellinen.

*Saan minua kokeneemmilta tuottajilta mm. tukea ja näkemyksiä sisältöihin ja vastauksia kysymyksiini budjeteista ja sopimuksista. Tuki on usein tosi konkreettista ja käytännölläistä. Firmassa jossa olen töissä on tuottajien kesken tosi kannustava ilmapiiri, josta nautin suuresti ja koen sen auttavani mua mun uralla selkeästi. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Jotkut vastaajista olivat sitä mieltä, että työyhteisössä on hyvä olla itseään kokeneempia tuottajia, jolloin heiltä voi saada näkemyksiä sisältöihin tai vastauksia budjetti- ja sopimusihteisiin kysymyksiin. Palkallisena työntekijänä tuottajan luottamus nojautuu eniten esihenkilöitä kohtaan, samoin freelancer tuottaja luottaa työyhteisössään vahvimmin tuotantoyhtiön henkilöihin ja yrittäjä kokee eniten luottamusta toista yhtiökumppania kohtaan.

*Henkinen tuki on tärkein. Yhteisöstä saa aiemmin mainitun yhteenkuuluvuuden tunteen. Työyhteisö rohkaisee ja auttaa tarvittaessa, siellä on ihmisiä, jotka ovat kokeneempia kuin minä ja voin luottaa siihen, että voin kysyä apua mihin tahansa työhön liittyvässä asiassa. Työyhteisömme on avoin, jota arvostan erityisen paljon. (Juniorituottaja, freelancer. Haastattelu)*

#### 4.3.4 Palaute

Palaute työtovereilta, esihenkilöiltä, asiakkailta ja itseltä antaa suunnan työlle ja kirkastaa jokaisen työtä tekevän tavoitteita. (Hakanen, 2011, s. 53) Tuottajien melko suuri itsenäisyys työn parissa näyttää vaikuttavan palautteen vähäisyyteen. Tuottajat saavat arvionsa mukaan melko vähän palautetta. Palautetta he saattavat saada projektien yhteydessä työryhmän jäseniltä, jotkut tuottajat järjestävät itse purkusession projektin päätyttyä tuotantoryhmän ja osastovastaavien kesken. Palkallisena työntekijänä tuottajalla on työnantaja tai esihenkilö, jolta hän voi saada palautetta.

*Saan jonkin verran meidän yhtiössä esimiehiltäni palautetta, mutta palaute on harvoin kovin yksityiskohtaista. Lähinnä onnistumisista onnitellaan ja epäonnistumisia puretaan tarkemmin jotta vältetään ne tulevaisuudessa. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Muita palautteenantajia ovat rahoittajat ja toisinaan esimerkiksi projektien ohjaajat. Rakentavaa tai kehittävä palautetta ei kuitenkaan anneta tuottajille kovin usein.

*Varsinaisia palautekeskusteluja työn tekemisestä on harvemmin, joten palautetta saa ripotellen tilanteiden tullessa vastaan, ja yleensä lähinnä positiivisten kokemusten innoittamana. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

Tuottajien vastaukset puoltavat kaikki sitä, että tuottajan itsenäisyys tarkoittaa myös vastuu itsensä kehittämisestä ja johtamisesta.

*“Hyvin usein joutuu itse antamaan itselleen palautetta. Oman työn johtaminen on tärkeää”  
(Tuottaja, freelancer. Haastattelu)*

#### 4.3.5 Yksinäisyys

Enemmistö tuottajista kokevat työnsä melko yksinäiseksi, mutta kyselyyn vastanneet yrittäjät ovat molemmat sitä mieltä, etteivät heidän työ ole kovin yksinäistä. Yrittäjänä side yhtiökumppaniin voi olla niin läheinen, ettei yksinäisyyttä pääse kokemaan yhtäläillä kuin muut tuotantotyyppit.

*Yrittäminen ja tuottajana toimiminen on myös yksinäistä, koska ei ole osa kuvausryhmää. Vuodesta 2018 tuotantoyhtiössä on kuitenkin ollut lisäksi toinen omistajatuottaja, ja hänen kanssaan koen erittäin vahvaa yhteenkuuluvuutta. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

#### 4.4. Organisatoriset työn voimavarat

Organisatoriset työn voimavarat ovat ennen kaikkea johtamisen ja henkilöstöhallinnon vastuulla ja niillä voidaan ylläpitää ja vahvistaa työn imua. Ne voimavarat ovat havaittu organisaation tuki, psykologinen sopimus, työpaikan myönteinen ilmapiiri, työpaikan rekrytointi- ja perehdyttämiskäytännöt, kehityskeskustelut, palkka, palkitseminen ja uranäkymät, perhemyönteinen työkuultuuri, työn varmuus ja psykologinen turvallisuus, teknologia ja yhteistyö organisaation eri toimijoiden välillä. (Hakanen, 2011, s. 61-69)

Vaikka tuottaja tunnetaan elokuva ja TV-tuotantoalalla johtohahmona, voi hän myös olla johdettu. Palkallinen työntekijä on työnantajansa alainen, mutta saa tuottajana kuitenkin johtaa omia projektejaan. Freelancer tuottaja liittyy osaksi organisaatiota lyhyemmäksi tai pidemmäksi aikaa, ja johtaa palkallisen tuottajan tapaan organisaatiossa omia hankkeitaan. Tuottaja, joka toimii yrittäjänä omassa yrityksessä, johtaa omien hankkeidensa lisäksi myös koko organisaatiota. On tavallista, että yhtä organisaatiota elokuva- ja TV-tuotantoalalla johtaa vähintään kaksi yhtiökumppania.

##### 4.4.1 Organisaation tuki

Sitoutunut organisaatio mahdollistaa sitoutuneen työntekijän. On motivoivampaa tehdä työtä organisaatiolle joka arvostaa työpanosta ja välittää hyvinvoinnista. Työntekijän ja organisaation psykologinen sopimus täyttyy silloin, kun työnantajan ja organisaation epäsuorat tai selkeästi annetut lupaukset toteutuvat riittävästi. Nämä lupaukset voivat liittyä työtä koskeviin voimavaroihin, esimerkiksi työaikoihin, mahdollisuus kouluttautumiseen ja ammatilliseen kehittymiseen tai varmuuteen työn jatkuvuudesta. (Hakanen, 2011, s. 61-63)

Vakituisella palkallisella työntekijällä voi olla yhdessä organisaationsa kanssa pitkän tähtäimen tavoitteita, jotka edistävät sekä organisaatiota että tuottajan henkilökohtaista uraa. Yhteiset tavoitteet voivat antaa palkalliselle tuottajalle suurempaa varmuuden tunnetta ja motivaatiota tehdä kyseisen yrityksen eteen töitä.

*Minuun luotetaan, mutta koen että mun on myös täysin ok sanoa jos en osaa tai tiedä jotain.*

*Voin luottaa siihen, että mua tuetaan ja että organisaatio on sitoutunut minuun työntekijänä*

*pitkällä tähtäimellä, ei pelkästään projektikohtaisesti.*

*(Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Työn imun tunnistaminen kuuluu organisaation avainhaasteisiin uusien työntekijöitä valittaessa. On tärkeää, että rekrytoija kykenee hahmottamaan työntekijän tulevaisuuden CV:n eikä katso vaan menneisiin saavutuksiin. Organisaation tulisi nähdä kehittävät keskustelut niin uusien kuin vanhojen työn-

tekijöiden kanssa ainutkertaisina mahdollisuuksina katsoa peiliin ja kuulla organisaation vahvuuksista ja heikkouksista. (Hakanen, 2011, s. 64-65)

Kaikki tuottajat vastasivat saavansa organisaation tukea usein tai melko usein. Organisaatio voi tukea työntekijöitään antamalla mahdollisuuksia kehittymiseen ja kouluttautumiseen. Työntekijän kehittymistä organisaatio voi edistää esimerkiksi tasaisesti kehittyvillä haastavimmilla työtehtävillä.

*Minua otetaan mukaan jatkuvasti yhä haastavampiin tuotantoihin, ja saan tarvittavan tuen niiden toteuttamiseksi. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Yrittäjä vastaa omista kehittymismahdollisuuksista.

*[Organisaatio antaa vapauden] ottaa aikaa tarvittaessa lisäkoulutuksen hankkimiseen. Ammatillista kehittymistä tuetaan myös alan tai projekteihin liittyviin tapahtumiin ja konferensseihin osallistumisen muodossa. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

#### 4.4.2 Palkka

Vaikka aineettomia voimavaroja ja sisäistä motivaatiota on mahdotonta korvata ulkoisilla korvikkeilla, on palkitsemisella merkitystä ja epäoikeudenmukainen palkka voi viestittää työtä tekevälle, ettei hänen työtä arvosteta tarpeeksi. Työyhteisössä jokaisen on tärkeä tietää palkitsemisen kriteerit ja niiden tulee olla selkeästi sovittuja. Palkitseminen vaikuttaa väistämättä työtä tekevän vapaa-aikaan ja elämään työn ulkopuolella, ja organisaatio viestittää työntekijöilleen inhimillisistä arvoistaan ja henkilöstön arvostuksesta palkitsemisella sekä työn ja perheen yhteensovittamista koskevilla käytännöillään. Niiden avulla organisaatio kunnioittaa työtä tekevän muuta elämää ja hänen eri elämäntilanteita. (Hakanen, 2011, s. 65-67)

Palkkaan liittyen tuottajien tyytyväisyysasteet vaihtelivat toisiinsa verrattuna. Tuottaja, joka tekee työtä vakituisena palkallisena työntekijänä saa säännöllisiä ja tasaisia tuloja. Mikäli palkallinen työntekijä sairastuu, on hänellä palkka turvattuna myös sairauspäivien ajalta. Palkan varmuus mahdollistaa hänelle taloudellista turvan tunnetta.

*Koen, että saan työstäni sellaista palkkaa, joka vastaa työn henkistä ja fyysistä kuormitusta. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Freelancerilla palkat voi vaihdella eri tuottajien välissä, varsinkin jos freelancer siirtyy projektien perässä eri tuottantoyhtiöstä toiseen. Tulot eivät välttämättä ole säännölliset, kuten palkallisella työntekijällä, vaan ne saattavat vaihdella riippuen eri projektien aloitus- ja lopetusajankohdista. Freelancerin turva riippuu myös siitä, tekeekö hän työtä freelancerverokortilla ja työsuhteessa vai yksityisenä elinkeinonharjoittajana eli yrittäjänä. Se vaikuttaa muunmuuassa siihen saako hän sairausajalta palkkaa.



*Palkka ei vastaa työmäärää useinkaan, tuottajan työssä on mukana omaa riskiä.  
(Tuottaja, freelancer. Haastattelu)*

*Toivon, että tulevaisuudessa voisin vielä paremmin kehittää sitä, miten työ- ja vapaa-aika  
kulkevat tasapainossa sen kanssa, kuinka paljon työstä tienaan ja paljonko vapaa-ajastani  
saan nauttia ja milloin sitä on. (Juniorituottaja, freelancer. Haastattelu)*

Yrittäjällä suuri vapaus ja vastuu voi johtaa siihen, että työtä tehdään kelloon katsomatta ja siksi toimeen-  
tulo voi työpanokseen nähden olla suhteessa heikompi kuin muilla tuottajatyypeillä. Hän vastaa itse  
täysin toimeentulostaan ja joutuu kattamaan kustannuksia kuten palkan sivukulut tai sairausajan ai-  
heuttamat kulut. Kun yrittäjä tekee työtä oman tuotantoyhtiön eteen, on katse kuitenkin myös  
väistämättä tulevaisuudessa ja sen tuomissa mahdollisuuksissa.

*Palkka on työpanokseen nähden hyvin pieni, mutta koska elämäntilanteeni sallii sen, pidän  
työpanosta myös sijoituksena tulevaan. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

#### 4.4.3 Elämä töiden ulkopuolella

Organisaation perhemyönteisyys tukee yhteisön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja heijastuu siihen, miten  
henkilöstö sitoutuu työpaikkaansa. Tähän on vahvasti sidoksissa myös psykologinen turvallisuus, se että  
voi olla työn parissa vapaasti oma itsensä pelkäämättä kielteisiä seurauksia. Kaikilla työtä tekevillä on  
muutakin kuin työ-minänsä ja on tärkeää, että heidät hyväksytään ja kunnioitetaan organisaation joh-  
dosta omana itsenään. (Hakanen, 2011, s. 65-68)

Elokuva- ja tv-tuotantoalalla työskentely on yleensä projektiluontoista ja yritykset rekrytoivat tarpeen  
mukaan. Kilpailu vapaana olevista töistä on kova. Koska työsuhteen jatkuvuuteen ja tulevien projektien  
saamiseen liittyy epävarmuutta, saattavat monet elokuva- ja TV-tuotantoalan freelancerit tehdä työtä  
putkeen ilman lomia tai riittävän pitkää palautumista. Palautumisaikaa pelätään, koska seuraavasta pro-  
jektista kieltäytyminen voi johtaa pitkittyneeseen työttömyyteen projektien välissä. (Viertola, 2019) Tuot-  
tajat ovat kuitenkin yleensä sitoutuneita yksittäisiin tuotantoihin kaikista pisimpään ja he voivat työstää  
yhtä-aikaisesti monta eri tuotantovaiheessa olevaa tuotantoa, mikä saattaa helpottaa omien aikataulujen  
sumplimista.

Tuottajat vastasivat kaikki voivansa säädellä omaa työaikaansa melko hyvin ja heille jää tilaa myös  
muuhun elämään. Siitä huolimatta, tuottaminen on kuitenkin elämäntapa-ammatti ja on varauduttava  
siihen, että työt saattavat aika-ajoittain seurata mukaan kotiin silloinkin kun työpäivä on virallisesti ohi.

*[Vapaa-aika] riippuu tosi paljon siitä, missä vaiheessa jokin projekti etenee. Välillä jokin tuotanto on niin intensiivisenä päällä, että muu elämä jää huomaamatta tauolle hetkeksi aikaa. Harjoittelen jatkuvasti sitä, että oppisin paremmin yhdistämään työn ja vapaa-ajan. Tässä ammatissa on kuitenkin haastavaa se, että useimmat mun lähipiirin jäsenet on myös alalla ja käytän siis myös paljon mun vapaa-ajastani työhöni liittyvien asioiden parissa. Vapaa-aika ja työ sekoittuu siis helposti. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Palkallinen työntekijä arvioi mahdollisuuksiaan säädellä omaa elämää pienemmäksi kuin freelancer tai yrittävä tuottaja, jotka voivat säädellä työtä ja muuta elämää melko vapaasti.

*Voin säädellä tällä hetkellä työmäärääni varsin vapaasti, joten voin painottaa eri osa-alueita elämässäni tarpeen mukaan. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

## 5. Yhteenveto

*Koen olevani unelma-ammattissani, jolla on merkitystä. Elokuvilla voi kertoa tarinoita, antaa uusia näkökulmia, avartaa katsojan maailmaa. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

Tuottajan työ ei ole helppoa. Se vaatii muunmuuassa elokuva- ja TV-tuotantoalan tuntemusta, tarinankerronnan ymmärrystä, taiteellisuutta, uteliaisuutta, rohkeutta, johtajuutta, stressinsietokykyä, sosiaalisia taitoja, taloudellista osaamista, muuntautumiskykyä, itseohjautuvuutta, näkemyksellisyyttä, päätöksentekotaitoa, halua muuttaa maailmaa, joustavuutta, ryhmätyötaitoja, hyväsydämisyyttä ja ennen kaikkea työn imua. Kovista vaatimuksista huolimatta, tuottajat kuvailevat olevansa unelma-ammattissaan. He ovat onnistuneesti yhdistäneet elokuva- ja TV-tuotantoalan tuottajan ammattiin kuuluvat vahvuudet ja heikkoudet, maksimoineet työnsä voimavaroja, ja saaneet aikaan tasapainon jonka avulla he saavuttavat onnellisuuden työelämänsä parissa.

*Mielestäni elämässä pitää olla aikaa [muuhun elämään, kuten perhe, rakkaus, ystävät, harrastukset], se miten sen itse handlaa ja hoitaa on ajanhallintakysymys ja päätöskysymys. (Juniorituottaja, freelancer. Haastattelu)*

Vaikka tuottajan työ on hyvin samankaltaista tuottajatyypistä riippumatta, tunnistin tutkimuksessani pieniä vivahde-eroja niitten välillä. Elokuva- ja TV-tuotantoalan hierarkisuus vaikuttaa konkreettisemmin tuottajaan, joka valitsee urapoluksi palkallisen työn tai freelancerina olemisen. He voivat päästä tuottajaksi tekemällä alalla ensin tuotantoryhmän alempia tehtäviä, kuten tuotantokoordinointia, tuotantopäälliköintiä tai linjatuottamista, ja siten kasvattavat itselleen vakuuttavan CV:n. Tuottajaksi pääseminen hierarkisen portaikon avulla voi kestää vuosia. Vaikka alan alempien tuotantotehtävien avulla voi olla hyvä kerryttää kokemusta, ei se ole yrittäjälle välttämätöntä. Yrittäjäksi rohkeneva voi periaatteessa ryhtyä

heti unelma-ammattinsa pariin. Jokaisen yksilön omat kokemukset ja elämäntilanne vaikuttavat siihen, millainen on hänelle sopivampi reitti.

*En ole ikinä tavoitellut tätä uraa jonkun tietyn tulotason tai sosiaalisen aseman takia - vaan puhtaasti siksi, että mun mielestä on niin hienoa olla mahdollistamassa joidenkin sellaisten leffojen ja tv-sarjojen teon, joita mun mielestä ihmisten pitää nähdä. Mä koen, että mun työn suola on se, että pääsen tekemään itseäni lahjakkaampien ja näkemyksellisempien ihmisten kanssa työtä ja saan olla nostamassa tekijän (ohjaaja, käsikirjoittaja, näyttelijä...) ääntä tai tarinaa kuuluviin. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Tuottaja, joka toimii toisen tuotantoyhtiössä palkallisena työntekijänä, pystyy melko vapaasti säätelemään omia työolosuhteitaan kuten työaika, työryhmän kokoonpano ja missä hän tekee työtä. Hän on itse vastuussa omista projekteistaan ja pääsee tekemään itselle merkityksellistä työtä. Hänellä on tuotantoyhtiön kanssa yhteisiä tavoitteita omalle uralle ja kehittyä tuotantoyhtiön kokeneempien tuottajien rinnalla. Hän voi saada tukea ja palautetta. Hänellä on vakituinen palkka, joka vastaa työn teon määrää ja takaa hyvät puitteet muulle elämälle. Palkallisen työntekijän tuottajatyypin negatiiviset puolet ovat hieman rajatumpi vapaus ja itsenäisyys. Hän ei esimerkiksi voi vaikuttaa siihen, kuka kuuluu tuotantoyhtiön vakituiseen työyhteisöön. Hän ei myöskään voi päättää tuotantoyhtiön oikeudenmukaisuudesta ja millaisia arvoja he edustavat. Työtä on tehtävä tiettyjen hänelle annettujen raamien puitteissa. Joillekin ihmisille täysi vastuu ja vapaus tai jatkuva turvattomuus saattaa olla iso stressitekijä. Silloin tuottaminen palkallisena työntekijänä voi mahdollistaa parempaa työhyvinvointia. Myös nuorelle tuottajalle toimiminen toisen tuotantoyhtiön alaisena voi olla omaa kokemusta rikastava, opettavainen ja riskittömämpi tapa edetä uralla. Niillä oppeilla voi olla paremmat edellytykset tuottajatyypin vaihtamiseen esimerkiksi yrittäjäksi myöhemmin urallaan.

*Olen freelancer tuotantoyhtiössä, jossa työskentelen. Pienen tuotantoyhtiön talous voi muuttua äkkiäkin sellaiseksi, jossa kaltaistani freelancer-tuottajaa on mahdoton pitää. (Juniorituottaja, freelancer. Haastattelu)*

Freelancer tuottajatyypin yhdistää elementtejä sekä palkallisen työntekijän tuottajatyypistä että yrittäjän tuottajatyypistä. Hän on määräaikaaisesti kiinnitetty toisen tuotantoyhtiön työntekijäksi, esimerkiksi projektin ajaksi, ja projektien välissä hän saattaa jäädä työttömäksi ja täysin itsenäiseksi. Freelancerin työolosuhteet vaihtelevat paljon sen mukaan, onko hän kiinnitetty vai työtön. Hän voi vapaasti valita, mitkä projektit hän ottaa vastaan tai minkä tuotantoyhtiön kanssa hän haluaa tehdä töitä. Hän pystyy palkallisen tuottajan tapaan säädellä työaika, työryhmiä ja missä hän tekee työtä hyvin vapaasti. Hän vastaa itse projekteista ja saa tehdä itselle merkityksellistä työtä. Hän voi osallistua alan seminaareihin tai kursseille ja kehittää itseään vapaasti. Hän voi nähdä monipuolisesti eri tuotantoyhtiöiden toimintaa ja tavata laajasti erilaisia ihmisiä eri työprojektien kautta. Tällainen laajempi vapaus johtaa suurempaan turvattuuteen. Freelancerin arkeen kuuluu riskinottamista ja stressi on normaalia. Hän ei välttämättä saa palkkaa säännöllisesti, eikä se aina vastaa tehdyn työn määrää. Hänellä ei myöskään aina ole vakitu-

ista organisaatiota, johon hän voisi tukeutua. Elokuva- ja TV-tuotantoalalla esimerkiksi projektien rahoittaminen on lähes mahdotonta ilman tuotantoyhtiötä, joten freelancer tuottaja on tuotantoyhtiöistä hyvin riippuvainen. Freelancerina toimiminen sopii tuottajalle, joka pitää muuttuvasta ympäristöstä. Se on hyväksi tuottajalle, joka haluaa aktiivisesti laajentaa verkostoaan ja ahdistuu turvallisesta, hitaasti muuttuvasta ympäristöstä. Uransa alkuvaiheessa olevalle tuottajalle freelancerina toimiminen voi olla hyvä vaihtoehto, koska hän pääsee laajasti kasvattamaan verkostoaan ja tutustumaan alaan, jolloin siirtyminen myöhemmin palkalliseksi työntekijäksi tai yrittäjäksi voi olla huomattavasti helpompaa. Se voi myös olla hyvä vaihtoehto tuottajalle, joka pitää freelanceriuden tuomasta vapaudesta mutta ei ole valmis sitoutumaan omaan yrittäjyyteen.

*Olen toiminut oman tuotantoyhtiöni kautta tuottajana jo 11 vuotta, ja yrittäminen on enemmän elämäntapa kuin pelkkä työ. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

*Tuottaminen ja käsikirjoittaminen ei ole minulle vain työtä, vaan myös mahdollisuus ilmaista ja toteuttaa itseäni, sekä antaa elokuvien kautta jotakin maailmalle. Oman yrityksen kehittäminen on myös eräänlaista perinnön (legacy) luomista, ja tunnen siitä ylpeyttä. (Tuottaja, yrittäjä. Haastattelu)*

Yrittävät tuottajat mahdollistavat koko elokuva- ja TV-tuotantoalan olemassaolon. Ilman tuotantoyhtiöitä ei myöskään tuotantoja olisi. Siitä huolimatta kaikki tuottajat eivät ryhdy yrittäjiksi. Yrittäjänä tuottaja toimii itsenäisesti, mutta yleensä yhden tai useiden yhtiökumppanin kanssa. Hänellä on vapaus säädellä omia työolosuhteitaan, mutta tiedostaa, että hän on myös itse vastuussa hänen jokaisen valinnan seurauksista. Hän on valinnut itselleen sopivan työyhteisön ja vastaa organisaation toiminnasta ja arvoista. Hän voi vapaasti päättää työstä ja vapaa-ajasta, mutta yrittäminen vaatii usein täyttää sitoutumista ja sen hyväksymistä, että kyseessä on enemmänkin elämäntapa kuin ammatti. Yrittämisessä työn merkityksellisyttä lisää se, että yrittäjä on luonut omanlaisen yrityksen, jolle hän on asettanut omia tavoitteita. Yrittäjyyden varjopuolen muodostaa stressi ja yrittämisen riskialttius. Yrittäjä vastaa itse omasta toimeentulosta, mutta myös kaikkien muiden hänen projekteissaan työskentelevien palkanmaksuista ja kuluista. Yrittämisen vapauksista voi olla hankala nauttia, ennen kuin yritys on saavuttanut sellaisen aseman, joka on tarpeeksi vakaa ja turvallisen tuntuinen. Näin ollen yrittäjyys vaatii täyttää sitoutumista kaikista vapauksista huolimatta. Toimivan tuotantoyhtiön ja yritystoiminnan saattaminen sellaiseen pisteeseen voi kestää useita vuosia. Yrittäjyydestä voi nauttia sellainen tuottaja, joka ei pelkää epävakautta, turvattuutta ja jolla on ideoita ja visioita omanlaisen työyhteisön ja elokuva- tai televisiotuotannon luomiselle. Alaan voi olla hyvä tutustua muussa muodossa ennen yrittäjäksi ryhtymistä, mutta yrittäjäksi voi periaatteessa ryhtyä sekä aloitteleva että kokenut tuottaja.

Yksikään tuottajatyyppejä ei noussut vastauksien perusteella selkeästi ylitse muiden työhyvinvoinnin ja onnellisuuden mittarilla. On mahdotonta vastata yleisesti kysymykseen, mikä tuottajatyyppejä on kaikista paras, katsomatta tarkemmin kysyjän persoonaan, elämäntilanteeseen ja nykyhetken tavoitteisiin. Tuot-

taja voi parhaiten vaikuttaa omaan onnellisuuteen työn parissa tiedostamalla eri vaihtoehtojen olemassaolon ja tekemällä tietoisien valinnan siitä, mikä tuottajatyyppejä sopii hänelle parhaiten nykyhetkessä. Kun hän on tehnyt itselleen sopivimman valinnan, on hänen myös helpompi lähteä rakentamaan omaa työhyvinvointia sen ympärille.

Kyselyn perusteella tuottajilla täytyi melko hyvin lähes kaikki Hakasen ”Työn imu” julkaisussa listaamat työn voimavarat. He kokivat työnsä monipuoliseksi ja kehittäväksi, itsenäiseksi, merkittäväksi ja palkitsevaksi. Heidän rooli ja tavoitteet ovat selkeät, he osallistuvat työtä koskevaan päätöksentekoon ja heillä on joustavuutta työajoissa. Työn sosiaaliin voimavaroihin liittyen he kokivat saavansa työn parissa tukea, oikeudenmukaisuutta ja luottamusta sekä ystävällisyyttä ja toisistaan inspiroitumista. He kokivat vaihtelevasti itsensä varmaksi ja turvalliseksi työn parissa, palkkatason tyydyttäväksi ja työaikojen joustavaksi. Voimavaroista jäi uupumaan sellaiset elementit, jotka liittyivät heidän johtamiseen, koska luonnollisesti tuottajia johdetaan varsin vähän. He eivät saaneet työstään tarpeeksi palautetta ja heillä ei aina ollut organisaation tuki taustallaan. Samoin Decin ja Ryanin listaamat universaalit psykologiset perustarpeet itsenäisyys, yhteenkuuluminen ja pärjääminen täytyivät kaikki melko hyvin tuottajatyypistä riippumatta. Oli ilo huomata, että tuottajien sisäinen motivaatio oli suuri, työn imu korkealla ja he vaikuttivat onnellisilta työnsä parissa.

*Koen viikoittain työssäni onnistumisen tunteita, jotka kohottaa mun mielialaa. (Tuottaja, palkallinen työntekijä. Haastattelu)*

Koska elokuva- ja TV-tuotantoala on näyttäytynyt viime vuosina mediassa synkältä, on se vaikuttanut myös vääjäämättä omiin ajatuksiin tulevaisuudestani tämän alan parissa. Omat työkokemukset alalla hierarkisesti matalamman tason työtehtävissä ovat lisänneet bensaa liekkeihin ja epäilykseni ovat kasvaneet. Olen monesti kysynyt itseltäni, voiko minusta tulla onnellinen tuottajan ammatin parissa? Tuottajien vastauksien kuuleminen tämän opinnäytetyön parissa on kuitenkin palauttanut itselleni toivoa. Tuottajat olivat vastauksien perusteella paljon onnellisimpia työnsä parissa, kuin olisin ikinä voinut aavistaa tai ennakoida etukäteen. He ovat heidän sanoillaan onnistuneet muistuttamaan minua siitä, mistä tuottajan ammatissa on kyse. Tuottajan työn keskeisin voimavara on ennen kaikkea se, että hän pääsee aidoimmillaan toteuttamaan itsensä ja tekemään maailmaan lähtemättömän vaikutuksen. Jokaisen on löydettävä omat keinot ja tavat saavuttaa onnellisuuden, mutta uskon, että tuottajan ammatti antaa suotuisat olosuhteet sen löytämiselle.

## Lähteet

- Kale, S. (31.3.2020). Sanna Marin, The Youngest Female Prime Minister In The World, Talks Sexism, Imposter Syndrome, and Sustainability. Vogue. Haettu osoitteesta <https://www.vogue.co.uk/arts-and-lifestyle/article/sanna-marin-finland-prime-minister-interview?fbclid=IwAR1F8cQqSpc9KNi8FjOTZO2hQeNsDaU3luN0oiJXSgJ8QtIK35Bld1AVycY> (luettu 2.4.2020)
- Viertola, A. (17.10.2019). Pakoon elokuva-alaa. Lehtiset. Haettu osoitteesta: <https://lehtiset.net/pakoon-elokuva-alaa/> (luettu 15.2.2020)
- Kantor, J. & Twohey, M. (5.10.2017). Harvey Weinstein Paid Off Sexual Harassment Accusers for Decades. The New York Times. Haettu osoitteesta: <https://www.nytimes.com/2017/10/05/us/harvey-weinstein-harassment-allegations.html> (luettu 15.2.2020)
- Rigatelli, S. (19.3.2018). Tuntematon ohjaaja - Elokuvatähdet kertovat Aku Louhimiehen poikkeuksellisesta vallankäytöstä: Hän alistaa ja nöyryyttää ihmisiä. Yle Uutiset. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-10115456> (luettu 15.2.2020)
- TTK/Työturvallisuuskeskus. 2019. Elokuva- ja TV-tuotantoalan työsuojeluopas.
- Työturvallisuuskeskus. Turvallinen ja terveellinen yhteinen työpaikka. Haettu osoitteesta: [https://ttk.fi/tyoturvallisuus\\_ja\\_tyosuojelu/toimialakohtaista\\_tietoa/elokuva- ja\\_tv-tuotanto/yhteinen\\_tyopaikka](https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/toimialakohtaista_tietoa/elokuva- ja_tv-tuotanto/yhteinen_tyopaikka) (luettu 15.2.2020)
- Produs. (5.1.2020). Mitä oikeastaan tekee elokuvatuottaja? Haettu osoitteesta: <https://produs.fi/mita-oikeastaan-tekee-elokuvatuottaja/> (luettu 2.4.2020)
- Teme. (1.3.2019). Elokuva- ja tv-tuotannon palkat. Haettu osoitteesta: <https://www.teme.fi/fi/tyoelama-ja-toimeentulo/palkat/elokuva-vapalkat/> (luettu 20.3.2020)
- MasterClass. (28.10.2019). Film 101: How to Be a Great Production Assistant. Haettu osoitteesta: <https://www.masterclass.com/articles/how-to-be-a-great-production-assistant> (luettu 20.3.2020)
- MasterClass. (2.7.2019). Film 101: What Is a Production Coordinator? Duties and Responsibilities of a Production Coordinator. Haettu osoitteesta: <https://www.masterclass.com/articles/film-101-what-is-a-production-coordinator-duties-and-responsibilities-of-a-production-coordinator/#what-does-a-production-coordinator-do> (luettu 20.3.2020)
- MasterClass. (2.7.2019). Film 101: What Is a Production Manager? Duties and Responsibilities of a Production Manager. Haettu osoitteesta: <https://www.masterclass.com/articles/film-101-what-is-a-production-manager-duties-and-responsibilities-of-a-production-manager> (luettu 20.3.2020)
- MasterClass. (2.7.2019). Film 101: What Does a Line Producer Do? Haettu osoitteesta: <https://www.masterclass.com/articles/film-101-what-does-a-line-producer-do/#the-responsibilities-of-a-line-producer> (luettu 20.3.2020)
- Suomen freelance-journalistit. Yrittäjä vai palkkatyössä? Haettu osoitteesta: <https://www.freet.fi/freetyon-tietopankki/yrittaja-vai-palkkatyossa/> (luettu 10.1.2020)
- Ammattinetti. Elokuva-ala. Haettu osoitteesta: [http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/79\\_ammattiala](http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/79_ammattiala) (luettu 10.1.2020)
- Rauramo, P. (14.11.2019) Elokuva- ja TV-tuotantoalan työhyvinvoinnin erityispiirteitä. Haettu osoitteesta: [https://ttk.fi/koulutus\\_ ja\\_keskeittaminen/julkaisut/digijulkaisut/elokuva- ja\\_tv-tuotantoalan\\_tyohyvinvoinnin\\_ erityispiirteita](https://ttk.fi/koulutus_ ja_keskeittaminen/julkaisut/digijulkaisut/elokuva- ja_tv-tuotantoalan_tyohyvinvoinnin_ erityispiirteita) (luettu 10.1.2020)
- Suomen Elokuvasäätiö. (4.7.2019). Tukiopas 2019: Tuotantotuki. Haettu osoitteesta: [https://ses.fi/fileadmin/dokumentit/TUKIOPAS\\_-\\_Tuotantotuki.pdf](https://ses.fi/fileadmin/dokumentit/TUKIOPAS_-_Tuotantotuki.pdf) (luettu 10.1.2020)
- Accountor. Omat varat ja yrityksen varat - mitä aloittavan yrittäjän pitää muistaa? Haettu osoitteesta: <https://go.accountor.fi/rahan-nostaminen-yrityksesta/> (luettu 10.1.2020)
- Hakanen, J. (2011). Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy.
- Vedenpää, V. (28.2.2020). Harva uskaltaa puhua uupumisesta elokuva- ja tv-alalla - Asta Viertolalla kahden vuoden työputki vei unirytmien ja tukkaa irtosi päästä. Yle Uutiset. Haettu osoitteesta: [https://yle.fi/uutiset/3-11217676?fbclid=IwAR2ISw0q5fSY\\_UqQXP-Wa-sTPqex84Kht339906tGmyBIJo5ZG4zML-pVORw](https://yle.fi/uutiset/3-11217676?fbclid=IwAR2ISw0q5fSY_UqQXP-Wa-sTPqex84Kht339906tGmyBIJo5ZG4zML-pVORw) (luettu 5.4.2020)
- Warr, P. (2005). Handbook of Work Stress. SAGE Publications, Inc.
- Tilastokeskus. Käsitteet. Mikroyritys. Haettu osoitteesta: <https://www.stat.fi/meta/kas/mikroyritys.html> (luettu 25.3.2020)

## Liite 1. Haastattelujen kysymysrunko

### PERUSTIEDOT

1. Ikä?

2. Oletko?

- Yrittäjä
- Freelancer (toiminimi)
- Freelancer (verokortillinen)
- Vakituksessa työsuhteessa
- Muu - jos muu, mikä?

3. Mikä on työnimikkeesi?

### YLEISESTI

TYÖ TYÖNÄ -ryhmään kuuluvat ne, joille työ merkitsee ennen kaikkea toimeentuloa, jolla voi hankkia tärkeitä asioita elämässään.

TYÖ URANA -ryhmään kuuluvat kokevat tärkeäksi toimeentulon lisäksi mahdollisuuden edetä ammatillisella uralla ja saavuttaa parempi sosiaalinen asema työssä sekä kehittää omia vaikutusmahdollisuuksiaan ja itseluottamustaan.

TYÖ KUTSUMUKSENA -ryhmään kuuluvat kokevat työnsä kiinteäksi osaksi elämäänsä. Työtä ei tehdä vain toimeentulon ja uran takia vaan siksi, että työ sinänsä palkitsee ja esimerkiksi mahdollistaa sosiaalisesti arvostettavan työn tekemisen

4. Mihin ryhmään koet kuuluvasi eniten?

5. Perustele miksi koet kuuluvasi valitsemaasi ryhmään

Työtä voi tehdä sisäisesti ja ulkoisesti motivoituneena. Yhdysvaltalaisen motivaatiopsykologian tutkijoiden Edvard Decin ja Richard Ryanin itsemääräytymisen teorian mukaan sisäinen motivaatio mahdollistuu silloin, kun ihminen voi toiminnallaan tyydyttää itsenäisyyden, yhteenkuulumisen ja pärjäämisen universaaleja psykologisia perustarpeita. Itsenäisyys tarkoittaa kokemusta siitä, että voi säädellä omaa elämäänsä ja toimintaansa. Se voi syntyä mahdollisuudesta tehdä henkilökohtaisia ratkaisuja työssä. Myös työ, jossa voi hyödyntää omia vahvuuksiaan ja käyttää harkintaansa parhaan tuloksen saamiseksi, tyydyttää itsenäisyyden tarvetta.

6. Kuinka itsenäistä työsi on? 1-5

## 7. Millä tavalla työsi on itsenäistä?

Yhteenliittymisen tarve tarkoittaa inhimillistä kaipuuta läheisiin ihmissuhteisiin ja toivetta yhteenkuulumisesta muiden ihmisten ja yhteisöjen kanssa. Yhteenkuuluvuutta kokevat todennäköisemmin työntekijät, jotka tuntevat kuuluvansa työporukkaan, jotka luottavat toisiinsa ja voivat jakaa onnistumisiaan ja joiden ponnistelut huomataan ja tunnustetaan.

## 8. Koetko työsi parissa yhteenkuuluvuutta? 1-5

## 9. Millaista yhteenkuuluvuutta koet ja keneen?

Pärijäämisen tarve koskee ihmisen halua tuntea pystyvänsä hallitsemaan omaa toimintaympäristöään. Pärijäämisen tarvetta tyydyttää työ, jossa voi nähdä toimintansa myönteiset tulokset ja jossa voi tuntea onnistuvansa ja sitä kautta voi uskoa selviytyvänsä uusista haasteista.

## 10. Koetko pärjääväsi työsi parissa? 1-5

## TYÖN VOIMAVARAT

Seuraavaksi käsitellään työn voimavaroja, jotka monissa töissä ovat tärkeitä hyvälle työsuoritukselle ja hyvinvoinnille. Työn voimavarat voidaan jaotella tehtävää, työn järjestelyjä, vuorovaikutusta ja organisaatorista tasoa koskeviksi.

Työtehtävää koskevat voimavarat

## 11. Onko työtehtäväsi monipuolinen ja kehittävä? 1-5

## 12. Saatko työstäsi palautetta? 1-5

## 13. Keneltä saat palautetta ja millaista palautetta saat?

## 14. Koetko työsi merkitykselliseksi? 1-5

## 15. Millä tavoin koet työsi merkitykselliseksi?

Työn järjestelyjä koskevat työn voimavarat

## 16. Voitko itse vaikuttaa omiin työaikoihin? 1-5

## 17. Voitko itse vaikuttaa missä teet työtä? 1-5

## 18. Voitko itse vaikuttaa miten teet työsi? Esimerkiksi missä järjestyksessä, millä laitteilla tms. 1-5



19. Mitä pidät tärkeimpinä asioina, joihin voit tämänhetkisessä työssäsi ja asemassasi tuottajana vaikuttaa?

Työn sosiaaliset voimavarat

20. Voitko vaikuttaa siihen, kuka kuuluu työyhteisöön tai kenen kanssa teet töitä? 1-5

21. Millainen on työyhteisösi? Keiden kanssa teet tiiveimmin töitä (työnimikkeet)?

22. Saatko tukea työyhteisöltä tai työkavereilta? 1-5

23. Millaista tukea saat työyhteisöltä?

24. Koetko vahvaa luottamusta työympäristössäsi? Ketä kohtaan koet luottamusta?

25. Kohdellaanko sinua ystävällisesti ja huomaavaisesti työympäristössäsi? 1-5

Oikeudenmukaisuus tarkoittaa esimerkiksi sitä, että työpaikalla kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet tulla kuulluiksi ja tuoda omia näkemyksiään julki. Oikeudenmukaisuus näkyy myös siinä, että päätöksentekoperiaatteet ovat avoimia ja läpinäkyviä ja että samoja periaatteita noudatetaan johdonmukaisesti henkilöstä riippumatta. Tämän voit ajatella koskien omaa työyhteisöäsi tai yleisemmin elokuva-alaa nähden.

26. Koetko oikeudenmukaisuutta työsi parissa? 1-5

27. Missä asioissa koet oikeudenmukaisuutta ja missä asioissa epäoikeudenmukaisuutta?

28. Onko työsi yksinäistä?

Työn organisatoriset voimavarat

29. Kuvaile millaisessa organisaatiossa työskentelet ja asemaasi siinä. Johdatko organisaatiota tai johde

30. Saatko paljon tukea organisaatiosta, jossa työskentelet?

31. Millaisia mahdollisuuksia organisaatio antaa ammatilliseen kehittymiseen tai kouluttautumiseen?

32. Saatko olla mukana kehittämässä organisaatiota, jossa työskentelet?

33. Kuvaile ajatuksiasi palkastasi tai toimeentulostasi henkiseen ja fyysiseen työpanokseesi nähden.

34. Kun ajattelet työtäsi kokonaisuutena, kuinka tyytyväinen olet saamaasi palkkaan tai toimeentuloon?

35. Kerro vapaasti millä tavalla nykyinen työsi antaa vapautta ja aikaa myös muuhun elämään kuten perhe, rakkaus, ystävät, harrastukset tai muuta?

36. Oletko tyytyväinen mahdollisuuksiisi elää muuta elämää työn ohella?

37. Pelkäätkö työsi tai toimeentulosi menettämistä?

38. Mistä asioista koet pelkoa työsi tai toimeentulosi menettämiseen liittyen? Kuvaile mitkä ovat suurimmat uhat sinulle tämänhetkiseen työasemaasi nähden.

39. Kuvaile vielä vapaasti työsi parhaimmat (+) puolet ja työsi negatiivisimmat puolet (-) ajatellen omaa hyvinvointiasi